INSTITUTO SUPERIOR TECNICO REY DAVID

CARRERA DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

TESIS DE GRADO

Previa a la obtención del Título de

TÉCNICO SUPERIOR EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

TEMA:

"ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE NÓMINA PARA EL LOGRO DE LA EFICIENCIA EN LA CONSTRUCTORA EL GRAN METAL"

AUTORES:

MARLENE PATRICIA PAUCAR SUNTAXI

JOSÉ DAVID CHAQUINGA GOMEZ

TUTOR:

ING. JOHNY CRUZ MORETA. Mgs

2024

DAULE - GUAYAS – ECUADOR

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS

TÍTULO Y SUBTÍTULO:

"ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE NÓMINA PARA EL LOGRO DE LA EFICIENCIA EN LA CONSTRUCTORA EL GRAN METAL"

AUTOR/ES:
Marlene Patricia Paucar Suntaxi
José David Chaquinga Gomez

TUTOR:
Ing. Jhony Cruz Moreta. Mgs

REVISORES:
Ing. Yisennis Reyes Maurera
Econ. Roberto Caicedo Meza
Ing. Kelly Peña Moreno. MS.c

INSTITUCIÓN:
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO REY DAVID

CARRERA:
CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÒN TRIBUTARIA

FECHA DE PUBLICACIÓN:

No. DE PÁGS:

TÍTULO OBTENIDO: **TÉCNICO SUPERIOR EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÒN TRIBUTARIA**

ÁREAS TEMÁTICAS: **Contabilidad y Administración Tributaria**

PALABRAS CLAVE:
Morosidad, Recaudación, Políticas, Capacitación y Tecnología

RESUMEN:

La tesis "Análisis de la gestión de nómina para el logro de la eficiencia en la constructora el gran metal". Los sistemas de gestión de nómina eficientes permiten a las compañías llevar registros precisos de los salarios y beneficios a sus empleados, les

permite cumplir con las obligaciones legales que se encuentran obligadas, en un tiempo adecuado, garantizando que los trabajadores reciban su remuneración de manera oportuna y correcta, ayudando a reducir errores y ahorrar esfuerzos en la gestión administrativa. Esta investigación tiene por objetivo analizar la gestión de nómina en la empresa constructora El Gran Metal, durante el ejercicio económico 2023. Se utilizaron enfoques cualitativos y cuantitativos, donde se obtuvieron datos de fuentes primarias como cuestionarios y fuentes secundarias como libros, revistas, artículos científicos, normativas legales, sitios web, entre otros. Lo cual permitió llegar a algunas conclusiones como por ejemplo retrasos en el procesamiento de nóminas, que incidieron directamente en la productividad general de la empresa. Los problemas de acceso a la información de nómina es una preocupación de los empleados, motivo por el cual se debe promover hacia su transparencia y resolución eficiente. Garantizar que no se presenten discrepancias entre las horas trabajadas registradas y las horas pagadas en la nómina. La comunicación del departamento de recursos humanos hacia sus colaboradores, en cuanto a los cambios en las políticas de nómina debe continuar mejorando.

No. DE REGISTRO (en base de datos):	No. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO PDF:	☐ SI	☐ NO
CONTACTO CON AUTOR/ES	Teléfono: 0969407322	E-mail: marlepps@yahoo.com josedavidchaquingagomez@gmail.com
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Ing. Elsy Alvarado Arévalo	
	Teléfono:	
	E-mail:	

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO O FIN DE CARRERA

Daule, junio 22 de 2024

Ab. Bayardo Caicedo González
Rector
En su despacho. –

En virtud de la designación emitida por el Instituto Técnico Superior Rey David, de fecha 22 de junio de 2024, en la cual me designa como Tutor del trabajo de grado para estudiantes de la carrera de: **Contabilidad y Administración Tributaria**, tengo a bien informar a usted que:

Los estudiantes: **MARLENE PATRICIA PAUCAR SUNTAXI y JOSÉ DAVID CHAQUINGA GOMEZ**, ejecutaron el proyecto de grado titulado: **"ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE NÓMINA PARA EL LOGRO DE LA EFICIENCIA EN LA CONSTRUCTORA EL GRAN METAL"**

La misma ha cumplido de manera satisfactoria las directrices y recomendaciones dadas por el suscrito y atendiendo a que ha desarrollado las diferentes etapas constitutivas de la tesis; se procede a APROBAR este documento como trabajo de titulación y pone a vuestra consideración el informe de rigor para los fines legales correspondientes

Atentamente,

_____

Ing. Jhony Cruz Moreta. Mgs

DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

Daule, junio 22 de 2024

Abg. Bayardo Caicedo González
Rector
En su despacho. –

Para los fines legales pertinentes comunico a usted que los derechos intelectuales de la Tesis de Investigación con el tema:

"ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE NÓMINA PARA EL LOGRO DE LA EFICIENCIA EN LA CONSTRUCTORA EL GRAN METAL"

Son de nuestra única y absoluta autoría y los derechos pertenecen al Instituto Superior Técnico Rey David

Sin otro particular nos suscribimos de usted.

Muy atentamente;

_____
Marlene Patricia Paucar Suntaxi

_____
José David Chaquinga Gomez

CERTIFICADO DE REVISIÓN DE LA REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA

En virtud de la designación emitida por el Instituto Tecnológico Superior Rey David, de fecha 22 de junio de 2024, en la cual me designa como revisora de la redacción y ortografía de los trabajos de grado para titulación como TÉCNICO SUPERIOR EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACION TRIBUTARIA, tengo a bien informar que he revisado la redacción y ortografía del contenido del Proyecto:

"ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE NÓMINA PARA EL LOGRO DE LA EFICIENCIA EN LA CONSTRUCTORA EL GRAN METAL"

Elaborado por **Marlene Patricia Paucar Suntaxi** con cédula de ciudadanía No. 1714345830 **y José David Chaquinga Gomez** con cédula de ciudadanía No. 0804644466 previo a la obtención del título de: **"**TÉCNICO SUPERIOR EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÒN TRIBUTARIA

Para tal efecto he procedido a leer y analizar de manera profunda el estilo y la forma del contenido del texto:

- Se denota pulcritud en la escritura en todas sus partes
- La acentuación es precisa
- Se utilizan los signos de puntuación de manera acertada
- En todos los ejes temáticos se evita los vicios de dicción
- Hay concreción y exactitud en las ideas
- No incurre en errores en la utilización de las letras
- La aplicación de sinónimos y antónimos de manera correcta
- Se maneja con conocimiento y precisión la morfosintaxis
- El lenguaje es sencillo y directo por lo tanto de fácil comprensión

Por lo expuesto y en uso de mis derechos como especialista, recomiendo la **VALIDEZ**

ORTOGRÁFICA del presente proyecto previo la obtención del título de TÉCNICO SUPERIOR EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÒN TRIBUTARIA

Atentamente:

Ing. Jhony Cruz Moreta. Mgs

INSTITUTO SUPERIOR TECNICO REY DAVID

TEMA

“ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE NÓMINA PARA EL LOGRO DE LA EFICIENCIA EN LA CONSTRUCTORA EL GRAN METAL”

Ing. Yisennis Reyes Maurera	Econ. Roberto Caicedo Meza
Miembro del tribunal examinador	**Miembro del tribunal examinador**

Ing. Kelly Peña Moreno. MS.c

Presidente del tribunal

Ing. Elsy Alvarado Arevalo

Secretaria General

INFORME DE PLAGIO

Documento analizado: TESIS FINAL PAUCAR - CHAQUINGA V18062024.docx
Licenciado para: DAVID CAICEDO

Preajuste de comparación: Palabra a palabra **Idioma detectado:** Es

Tipo de verificación: Control de internet
TEE y codificación: DocX n/a
Análisis detallado del cuerpo del documento:

Tabla de relaciones:

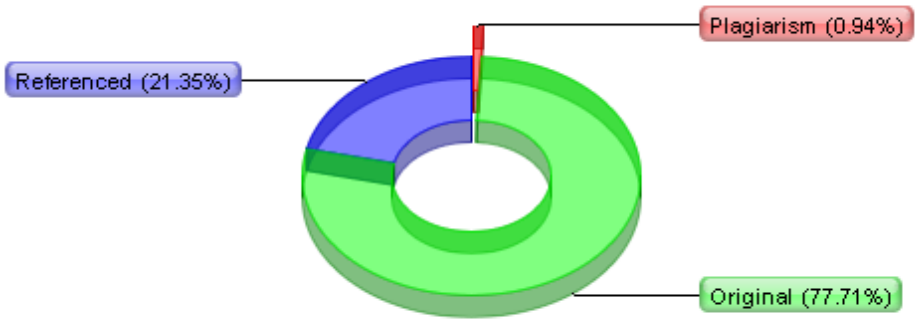


Gráfico de distribución:
Principales fuentes de plagio: 37
Notas importantes:

Wikipedia:	Libros de Google:	Servicios de escritura fantasma:	Anti-trampa:
[no detectado]	[no detectado]	[no detectado]	[no detectado]

Informe anti trampas de UACE:
1. Estado: Analizador Encendido Normalizador Encendido similitud de caracteres establecida en 100%
2. Porcentaje de contaminación UniCode detectado: 0% con límite de: 2%
3. Documento no normalizado: porcentaje no alcanzado 2%
4. Todos los símbolos sospechosos se marcarán en color violeta: Abcd...
5. Símbolos invisibles encontrados: 0

Recomendación de evaluación:
No se requiere ninguna acción especial. El documento está bien.

Estadísticas del alfabeto y análisis de símbolos:

Referencias activas (URL extraídas del documento):

1. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417

URL excluidas:

No se detectaron URL

URL incluidas

No se detectaron URL

Análisis detallado del documento:

INSTITUTO SUPERIOR TECNICO REY DAVID
id: 1
Plagio detectado: 0,18% https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456…
0,3%https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/1234…
CARRERA DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA TESIS DE GRADO Previa a la obtención del Título de TÉCNICO SUPERIOR EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA TEMA: id: 2
Cotizaciones detectadas: 0,2%
"ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE NÓMINA PARA EL LOGRO DE LA EFICIENCIA EN LA CONSTRUCTORA EL GRAN METAL" AUTORES: MARLENE PATRICIA PAUCAR SUNTAXI JOSÉ DAVID CHAQUINGA GOMEZ TUTOR: ING. JOHNY CRUZ MORETA 2023 DAULE - GUAYAS – ECUADOR DEDICATORIA Esta tesis la dedico a mi Dios quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades. A mi familia especialmente a mis hijas Karla Andreina y Pamela Anahí, por su apoyo, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, a mis padres que me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos y un agradecimiento especial a mi sobrina Marylin Abigail por su apoyo incondicional. A mi mentor y amigo que con su ayuda guía y acompañamiento logre culminar un paso más hacia el éxito. Por convertirme en una profesional competitiva, llena de conocimientos y expectativas. También quiero agradecer de manera muy especial a todos los maestros docentes por darme una formación profesional. Marlene Paucar Le dedico el resultado de este trabajo a toda mi familia. Principalmente, a mis padres que me apoyaron y contuvieron los momentos malos y en los menos malos. Gracias por enseñarme a afrontar las dificultades sin perder nunca la cabeza ni morir en el intento Me han enseñado a ser la persona que soy hoy, mis principios, mis valores, mi perseverancia y mi empeño. Todo esto con una enorme dosis de amor y sin pedir nada a cambio. José Chaquinga AGRADECIMIENTO En primera instancia agradecemos al Instituto Superior Técnico Rey David por permitirnos ser parte de ella y abrirnos las puertas para estudiar nuestra carrera, así como también a nuestros docentes y a todo el claustro docentes de esa institución quienes con sus enseñanzas brindaron de forma desinteresada sus conocimientos para nuestra formación como profesional. A nuestra familia por su apoyo y confianza en largo camino que representó transitar hasta llegar aquí A los directivos y trabajadores de la empresa constructora El Gran Metal por abrirnos las puertas para el desarrollo de esta investigación Y para finalizar agradecer a todas las personas que nos ayudaron en toda nuestra carrera estudiantil. ÍNDICE DEDICATORIA1 AGRADECIMIENTO2 ÍNDICE DE FIGURAS5 ÍNDICE DE TABLAS6 RESUMEN7 ABSTRACT8 INTRODUCCIÓN1 CAPÍTULO I.3 1.1Antecedentes del problema3 1.2Planteamiento del problema4 1.3Preguntas de investigación5 1.4Objetivo general5 1.5 Objetivos específicos6 1.6 Justificación del estudio6 CAPÍTULO II.8 MARCO TEÓRICO8 2.1 Antecedentes del estudio8 2.2 Marco Conceptual9 2.3 Marco contextual13 CAPÍTULO III.15 METODOLOGÍA15 3.1 Metodología15 3.1.1 Metodología de la investigación15 3.1.2 Métodos de investigación15 3.1.3 Técnicas e instrumentos de investigación16 3.1.4 Población y muestra17 3.2. Análisis e interpretación de los resultados1 Análisis de ingresos mensualizado del rubro de nómina del año 2023.17 Ingresos mensualizados del directo a la producción.19 4. Conclusiones42 5. Recomendaciones43 Referencias bibliográficas44 ÍNDICE DE FIGURAS Figura 1: Frecuencia de retrasos en el procesamiento de nóminas……26 Figura 2: Satisfacción en la precisión de las nóminas que recibe como empleado…...27 Figura 3: Problemas al acceder a su información de nómina……28 Figura 4: Claridad de las deducciones de nómina en sus recibos de pago……29 Figura 5: Suficiencia en la capacitación sobre el uso de los sistemas de gestión de nóminas……...30 Figura 6: Discrepancia entre las horas trabajadas registradas y las horas pagadas en su nómina……32 Figura 7: Grado de satisfacción con la comunicación del departamento de recursos humanos sobre cambios en las políticas de nómina……33 Figura 8: Eficiencia el sistema de gestión de nóminas actual en términos de tiempo y recursos……...35 Figura 9: Nivel

de confianza en la seguridad de la información personal y financiera relacionada con su nómina……..36 ÍNDICE DE TABLAS Tabla 1: Nómina de empleados encuestados…… 26 Tabla 2. Frecuencia de retrasos en el procesamiento de nóminas ……..……...27 Tabla 3. Satisfacción en la precisión de las nóminas que recibe como empleado…....28 Tabla 4. Problemas al acceder a su información de nómina …….....29 Tabla 5. Claridad de las deducciones de nómina en sus recibos de pago……..30 Tabla 6. Suficiencia en la capacitación sobre el uso de los sistemas de gestión de nóminas……...32 Tabla 7. Discrepancia entre las horas trabajadas registradas y las horas pagadas en su nómina……33 Tabla 8. Grado de satisfacción con la comunicación del departamento de recursos humanos sobre cambios en las políticas de nómina…….... 35 Tabla 9. Eficiencia el sistema de gestión de nóminas actual en términos de tiempo y recursos…….. 36 Tabla 10. Nivel de confianza en la seguridad de la información personal y financiera relacionada con su nómina……..37 Tabla 10. Matriz de variable diagnostica……... 39 Tabla 11. Ingresos financieros del personal administrativo…….…… 40 Tabla 12. Ingresos mensualizados del docente……..……41

RESUMEN Los sistemas de gestión de nómina eficientes permiten a las compañías llevar registros precisos de los salarios y beneficios a sus empleados, les permite cumplir con las obligaciones legales que se encuentran obligadas, en un tiempo adecuado, garantizando que los trabajadores reciban su remuneración de manera oportuna y correcta, ayudando a reducir errores y ahorrar esfuerzos en la gestión administrativa. Esta investigación tiene por objetivo analizar la gestión de nómina en la empresa constructora El Gran Metal, durante el ejercicio económico 2023. Se utilizaron enfoques cualitativos y cuantitativos, donde se obtuvieron datos de fuentes primarias como cuestionarios y fuentes secundarias como libros, revistas, artículos científicos, normativas legales, sitios web, entre otros. Lo cual permitió llegar a algunas conclusiones como por ejemplo retrasos en el procesamiento de nóminas, que incidieron directamente en la productividad general de la empresa. Los problemas de acceso a la información de nómina es una preocupación de los empleados, motivo por el cual se debe promover hacia su transparencia y resolución eficiente. Garantizar que no se presenten discrepancias entre las horas trabajadas registradas y las horas pagadas en la nómina. La comunicación del departamento de recursos humanos hacia sus colaboradores, en cuanto a los cambios en las políticas de nómina debe continuar mejorando. ABSTRACT An efficient payroll management system allows companies to keep an accurate and up-to-date record of employee salaries and benefits, allows them to comply with legal and tax obligations, in a timely manner, ensuring that workers receive payments in a timely manner. and correct, helping to reduce errors and save effort in administration. This research aims to analyze payroll management in the Gran Metal construction company, during the financial year 2023. Qualitative and quantitative approaches were used, where data obtained from primary sources such as a questionnaire and secondary sources such as books, magazines, scientific articles were used. , legal regulations, websites, among others Which allowed us to reach conclusions such as that delays in payroll processing directly affect the overall productivity of the company. Problems when accessing your payroll information should empower the company's employees and promote transparency and efficient resolution. from problems. Ensure there are no discrepancies between recorded hours worked and hours paid on payroll. Communication from the human resources department to employees regarding changes in payroll policies must continue to improve. INTRODUCCIÓN La ejecución de este proyecto de investigación pretende proporcionar una comprensión detallada de la gestión de nómina en la empresa constructora El Gran Metal. El objetivo es presentar ciertas herramientas que faciliten una gestión efectiva de la nómina, así como determinar la frecuencia en el retraso del procesamiento de la nómina, el acceder a su información debe empoderar a los empleados de la empresa, el garantizar que no haya discrepancias entre las horas trabajadas registradas y las horas pagadas en la nómina es esencial para la empresa y se analizará la comunicación del departamento de recursos humanos hacia los empleados sobre cambios en las políticas de nómina Con esta premisa, la investigación se ha estructurado de la siguiente manera: En el primer capítulo se estableció la problemática que posee la empresa constructora id: 3

Cotizaciones detectadas: 0,03%

“El Gran Metal”en el análisis de su nómina con enfoques macro y micro, constituyendo a la vez un sondeo para tener en cuenta cómo se analiza la nómina en dicha empresa, en este capítulo además se muestran los objetivos generales y específicos de la investigación, los cuales ayudarán a conocer el comportamiento del problema planteado. En el segundo capítulo se presentó una investigación teórica del problema planteado, además se establecen y se relacionan varias palabras y conceptos que permiten una mayor comprensión sobre el tema de nóminas, se analizan diferentes teorías relacionadas con nóminas, los que son tomados como elementos importantes

secundaria más profunda del problema en cuestión. El tercer capítulo da cuenta de la metodología empleada para el presente estudio, determinando la población y muestra, lo que permitirá plantear el método de investigación inductivo - deductivo a través de las técnicas metodológicas correspondientes. CAPÍTULO I EL PROBLEMA Antecedentes del problema La gestión de nómina es una actividad fundamental para cualquier empresa, en virtud de que su administración implica precisión y oportunidad en el pago de los salarios y los beneficios a los empleados. En el sector de la construcción, donde la mano de obra es uno de los recursos más importantes, la gestión eficaz de la nómina adquiere una importancia relevante debido a la naturaleza temporal y variable de los proyectos, así como a las regulaciones específicas del sector. (Martínez, 2018). La Empresa Constructora El Gran Metal, una compañía líder en el sector de la construcción con una amplia trayectoria en el mercado, enfrenta desafíos significativos en la gestión de nóminas, si bien la empresa ha mantenido su reputación por la calidad de sus proyectos y la satisfacción del cliente, existen preocupaciones persistentes sobre la eficiencia y la precisión en el procesamiento de la nómina de sus colaboradores. id: 4

Cotizaciones detectadas: 0,41%

"Varios estudios han destacado la importancia de una gestión de nóminas efectiva para mejorar la satisfacción y la retención de los empleados, así como para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y fiscales de la empresa"

(Pérez, 2018). Del planteamiento anterior se puede derivar la relevancia de una administración de remuneraciones eficaz para potenciar la satisfacción y la permanencia del personal, además de asegurar el cumplimiento de las responsabilidades legales y fiscales de la organización. id: 5

Cotizaciones detectadas: 0,34%

"Además, la tecnología ha transformado la forma en que se gestionan las nóminas, con la automatización y la digitalización que ofrecen oportunidades para aumentar la eficiencia y reducir los errores"

(García & Martínez, 2020). Por lo antes mencionado, se evidencia que, en la actualidad, los avances tecnológicos han revolucionado el proceso de administración de nóminas, brindando opciones de optimización, automatización y digitalización que posibilitan mejorar la eficacia y minimizar los errores en esta tarea. Sin embargo, a pesar de estos avances, muchas empresas, incluida la Empresa Constructora El Gran Metal, aún enfrentan desafíos en la implementación efectiva de soluciones tecnológicas en la gestión de nóminas. id: 6

Cotizaciones detectadas: 0,28%

"Estos desafíos pueden incluir la falta de capacitación del personal, la resistencia al cambio y la complejidad de integrar nuevos sistemas con los procesos existentes"

(Fernández, 2019). En este contexto, surge la necesidad de realizar un análisis exhaustivo de la gestión de nómina en la Empresa Constructora El Gran Metal, con el propósito de identificar posibles áreas de mejora y proponer ciertas estrategias que permitan optimizar este proceso. Este estudio no solo beneficiará a la empresa en términos de eficiencia operativa y cumplimiento normativo, sino que también contribuirá al avance del conocimiento en el campo de la gestión de nóminas en el sector de la construcción. Planteamiento del problema id: 7

Cotizaciones detectadas: 12,28%

"La gestión eficiente de nóminas en las empresas es crucial para garantizar el cumplimiento de obligaciones laborales, la satisfacción de los empleados y el funcionamiento fluido de las operaciones" (Martínez, 2018). En el contexto de la empresa constructora El Gran Metal, la gestión de nóminas se presenta como un aspecto fundamental para asegurar la estabilidad financiera y el cumplimiento normativo. La contextualización de la presente investigación la ubicamos desde la perspectiva de que el sector de la construcción es reconocido por su complejidad en términos de gestión de recursos humanos y financieros, en este entorno, se puede mencionar que una correcta administración de nómina representa una relevancia muy importante debido a la estacional del trabajo, la versatilidad de la mano de obra y las exigencias regulatorias específicas del sector. (Martínez, 2018). A pesar de la importancia crítica de la gestión de nómina, se observa una serie de desafíos y deficiencias en la Empresa Constructora El Gran Metal que afectan su eficiencia y efectividad. Estos desafíos pueden incluir: Errores en el cálculo de salarios y beneficios: La complejidad de los sistemas de compensación remunerativos, así como los frecuentes cambios de ciertas regulaciones laborales pueden llevar a errores en el procesamiento de la nómina, lo que podría resultar en pagos inexactos o retrasados a los empleados. Cumplimiento normativo incompleto: La empresa puede enfrentar ciertas dificultades a fin de mantenerse al día con las regulaciones laborales y tributarias que están en constante evolución como en nuestro país, lo que podría dar lugar a multas y sanciones por incumplimiento. Ineficiencias en los procesos de gestión de nóminas: La falta de sistemas automatizados o procedimientos estandarizados puede conducir a procesos manuales engorrosos y propensos a errores, aumentando la posibilidad de altos costos administrativos y afectando la productividad. Preguntas de investigación ¿Cuál es el análisis del proceso de elaboración, registro y pago de nómina, de conformidad con la normativa vigente? ¿Cuáles son los fundamentos teóricos para abordar la problemática planteada? ¿La empresa cuenta con un análisis integral de

eficiencia administrativa en la empresa constructora El Gran Metal, durante el ejercicio económico 2023. 1.5 Objetivos específicos Revisar el proceso de elaboración, registro y pago de nómina, de conformidad con la normativa vigente. Elaborar los fundamentos teóricos para abordar la problemática planteada. Analizar integralmente la gestión de nómina en la empresa. 1.6 Justificación del estudio La justificación del estudio de la presente investigación radica en la importancia estratégica de la gestión de nómina para el funcionamiento administrativo eficiente y el éxito financiero de la empresa constructora, la gestión de nómina es un aspecto crítico de la administración de recursos humanos que impacta directamente en la productividad, la satisfacción de los empleados y el cumplimiento de obligaciones legales y fiscales. En el caso específico de El Gran Metal, una empresa dedicada al sector de la construcción, donde la mano de obra es fundamental en el desarrollo de proyectos, la correcta gestión de nómina cobra aún más importancia. Este estudio es indispensable para identificar posibles áreas de mejora en los procesos de gestión de nómina de El Gran Metal, con el objetivo de optimizar la eficiencia operativa y financiera de la empresa. Una gestión de nómina eficiente no solo implica el cálculo preciso de los salarios y beneficios de los empleados, sino también la puntualidad en los pagos, la adecuada gestión de impuestos y retenciones laborales, y la optimización de los recursos y procesos involucrados en este proceso administrativo. Además, en un contexto empresarial cada vez más competitivo y regulado por el gobierno de turno, donde la transparencia y el cumplimiento normativo son aspectos fundamentales, el análisis de la gestión de nómina en El Gran Metal contribuirá a garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y laborales, así como a fortalecer la confianza tanto de los empleados como de los stakeholders externos en la empresa. Este estudio proporcionará a El Gran Metal una visión clara de su proceso de gestión de nómina, permitiendo la identificación de oportunidades de mejora que conduzcan a una mayor eficiencia operativa en la administración de roles de pago, mejor el clima laboral en la compañía y, en última instancia, lograr los objetivos empresariales de mediano y largo plazo. CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO 2.1 Antecedentes del estudio En las compañías, la gestión del procesamiento de nómina ha significado un área de interés tanto para investigadores como para profesionales en las ramas de recursos humanos y contabilidad, la importancia de una adecuada gestión de nóminas afianza su impacto directo en el bienestar de los empleados, el cumplimiento de las obligaciones legales y fiscales de las empresas, así como en la eficiencia operativa y la toma de decisiones estratégicas. (Martínez, 2018). En el contexto específico de la empresa constructora El Gran Metal, la complejidad inherente a la gestión de nómina se ve complicada por las particularidades de la industria de la construcción, que incluye aspectos como la contratación de personal temporal, la aplicación de diversos regímenes laborales y la necesidad de adaptarse a fluctuaciones estacionales en la demanda de la mano de obra. En este sentido, el análisis exhaustivo de la gestión de nómina en esta empresa brindará directrices sobre los desafíos específicos que debe enfrentar y proporcionará recomendaciones para optimizar sus procesos. Uno de los aspectos fundamentales a considerar en este estudio es la tecnología aplicada a la gestión de nómina en la era digital, ya que existen herramientas y sistemas de software diseñados para automatizar y facilitar este proceso. “La adopción de tecnología adecuada puede mejorar la precisión, la eficiencia y la transparencia de la gestión de nóminas, reduciendo así el riesgo de errores y conflictos con los empleados.” (Carmona, 2019). Por otro lado, el marco legal y regulatorio en materia laboral y fiscal es otro factor que influye en la gestión de nómina, la empresa debe cumplir con una serie de obligaciones, como el pago de salarios y prestaciones, la retención y declaración de impuestos laborales, y el cumplimiento de normativas específicas relacionadas con la seguridad social y la prevención de riesgos laborales. Un análisis detallado de estos aspectos permitirá identificar posibles áreas de mejora y garantizar el cumplimiento normativo. En cuanto a la literatura académica y profesional relacionada con la gestión de nómina, se han realizado numerosos estudios que abordan diversos aspectos de este tema. Autores como Martínez (2018) “han examinado la importancia de la gestión de nóminas en el contexto de las pequeñas y medianas empresas, destacando su papel en la retención de talento y la satisfacción laboral.”

Además, investigaciones como las de Pérez et al. (2020) han analizado el impacto de la tecnología en la gestión de nóminas, evidenciando sus beneficios en términos de eficiencia y cumplimiento normativo. El presente estudio se enmarca en un contexto de interés empresarial por mejorar los procesos de gestión de recursos humanos y contabilidad en las empresas, especialmente en sectores como la construcción. A través de un enfoque multidisciplinario que considera aspectos tecnológicos, legales y organizacionales, se espera que esta investigación arroje resultados significativos que contribuyan a optimizar la gestión de nómina en la empresa objeto de este estudio. 2.2 Marco Conceptual La gestión de nómina es un proceso de relevante importancia id: 8

Plagio detectado: 0,18%https://profinomics.com/gestion-de-nominas-d… + 3 recursos! 2%https://profinomics.com/gestion-de-nominas…1%https://empresasdelpais.es/gestion-de-nomin…0,6%https://blog.kenjo.io/es-mx/gestion-de-nomin…

en cualquier empresa, ya que implica el proceso de administración y cálculo de los salarios y prestaciones de los colaboradores, en el caso específico de la empresa constructora El Gran Metal, este proceso adquiere una alta importancia debido a la naturaleza de su actividad, que involucra un gran número de empleados, diversas categorías laborales y una variedad de proyectos en ejecución. Este estudio propone analizar en

la gestión de nómina en dicha empresa, identificando sus fortalezas, debilidades, y proponiendo estrategias de mejora. A continuación se realizan alguna citas de autores respecto de algunos términos que se utilizan en este trabajo investigativo: id: 9
Cotizaciones detectadas: 1,22%
"Sueldos y Salarios: Los sueldos y salarios son componentes fundamentales de la compensación que una organización proporciona a sus empleados a cambio de su trabajo. El sueldo se refiere a la remuneración fija acordada entre el empleador y el empleado por un período determinado, generalmente expresado en una cantidad anual o mensual. Por otro lado, el salario es la compensación variable que se basa en la cantidad de trabajo realizado por el empleado, generalmente expresado en función de horas trabajadas o unidades producidas. Ambos sueldos y salarios forman parte del paquete total de compensación que los empleados reciben por su contribución al funcionamiento y éxito de la organización."(Dooley, 2008). id: 10
Cotizaciones detectadas: 0,54%
"Plusvalía en el Trabajo: La plusvalía en el trabajo es un concepto desarrollado por Karl Marx en su obra "El Capital", que se refiere a la diferencia entre el valor creado por el trabajo de un trabajador y el salario que recibe a cambio de su trabajo."(Marx, 1867) id: 11
Cotizaciones detectadas: 0,43%
"Teoría del Fondo de Salario: Es una teoría económica que sostiene que los salarios pagados a los trabajadores están determinados principalmente por la productividad marginal del trabajo y la oferta y demanda de trabajo en el mercado."(Clark, 1899) id: 12
Cotizaciones detectadas: 0,39%
"Concepto de Valor de Política Salarial: El valor de política salarial se refiere al conjunto de decisiones, normativas y prácticas adoptadas por una organización o entidad gubernamental para determinar los salarios de sus empleados."
(Irwin, Dunlop, 1971) Nómina: Es el registro que realiza la empresa en el control de pagos y descuentos a los empleados cada mes y que se divide en dos partes: Ingresos: Sueldos, bonos, horas extras, comisiones, y otra para registrar los, Descuentos: Aportes para el seguro social, cuotas por préstamos al Instituto Ecuatoriano de Seguro Social (IESS), anticipos, otros préstamos, descuento de Impuesto a la Renta, cuotas de asociaciones, comisariato, multas, etc.id: 13
Cotizaciones detectadas: 0,34%
"Gestión de Nóminas: La gestión de nóminas comprende el conjunto de actividades relacionadas con el cálculo, registro y pago de los salarios y prestaciones de los empleados de una organización"
(Martínez, 2018). Este proceso incluye aspectos como la determinación de los sueldos, deducciones fiscales y de seguridad social, así como el cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales. id: 14
Cotizaciones detectadas: 0,34%
"Valor de Uso: El valor de uso es un concepto económico que se refiere a la capacidad de un bien o servicio para satisfacer necesidades humanas o generar utilidad práctica"
(Marx, 1867) id: 15
Cotizaciones detectadas: 0,37%
"Valor de Cambio: El valor de cambio es un concepto económico que se refiere a la capacidad de un bien o servicio para ser intercambiado por otros bienes o servicios en el mercado"
(Smith, 1776) id: 16
Cotizaciones detectadas: 0,46%
"Trabajadores: Son aquellos que ayudan al cumplimento de los objetivos trazados por la institución al establecer un entorno propicio de trabajo de manera indirecta, es por ello que siempre han querido saber y entender lo que necesitan para brindarle recursos ……"
(Bautista et al., 2020) El trabajador es la persona encargada de prestar un servicio por lo cual son retribuidos de acuerdo con las horas trabajadas en cualquier entidad, empresa u organización ya sea de carácter público o privado. Sueldo o salario: En Ecuador, es la remuneración económica que un empleado recibe a cambio de su trabajo, pueden ser fijos, variables o una combinación de ambos y pueden incluir sueldos base, bonos, comisiones, vacaciones pagadas, entre otros beneficios laborales. Los salarios en Ecuador son regulados por la ley laboral del país, que establece el salario mínimo nacional, así como los derechos y obligaciones. id: 17
Cotizaciones detectadas: 0,43%
"La remuneración más directa que recibe el trabajador por la prestación personal de su servicio. Está constituido por el pago ordinario, fijo o variable y todo lo que recibe el trabajador como contraprestación directa del servicio que presta"(ICESI, 2020) id: 18
Cotizaciones detectadas: 0,44%
"Importancia de una Gestión Eficiente de Nóminas: Una gestión eficiente de nóminas es esencial para garantizar la

satisfacción y motivación de los empleados, así como para el cumplimiento de las obligaciones legales y fiscales por parte de la empresa"
(Carmona, 2019). Además, una gestión inadecuada puede conllevar a errores en los pagos, conflictos laborales y sanciones por incumplimiento de normativas. Desafíos Específicos en la Gestión de Nóminas en Empresas Constructoras: id: 19
Cotizaciones detectadas: 0,38%
"Las empresas constructoras enfrentan desafíos particulares en la gestión de nóminas debido a la naturaleza temporal y dinámica de sus proyectos, la diversidad de categorías laborales y la complejidad de las regulaciones del sector"
(Castaño, 2020). Por lo tanto, es crucial implementar sistemas y procesos que permitan una gestión ágil y precisa de los salarios y prestaciones. Tecnología y Automatización en la Gestión de Nóminas: id: 20
Cotizaciones detectadas: 0,39%
"El uso de tecnología y sistemas de información juega un papel fundamental en la mejora de la gestión de nóminas, permitiendo la automatización de procesos, la reducción de errores y la generación de reportes analíticos"
(González, 2021). En el contexto de una empresa constructora, la implementación de software especializado puede optimizar la gestión de nóminas y facilitar la coordinación entre los diferentes proyectos y equipos de trabajo. Estrategias de Mejora en la Gestión de Nóminas id: 21
Cotizaciones detectadas: 0,54%
"Para mejorar la gestión de nóminas en la empresa constructora El Gran Metal, se pueden considerar diversas estrategias, como la actualización de los sistemas informáticos, la capacitación del personal encargado de la gestión de nóminas, y la revisión periódica de los procesos para identificar posibles áreas de mejora"
(Hernández, 2017). El análisis de la gestión de nóminas en la empresa constructora El Gran Metal revela la importancia de implementar estrategias que permitan mejorar la eficiencia y precisión en el cálculo y registro de los salarios y prestaciones de los empleados. La adopción de tecnología y la capacitación del personal son aspectos clave para alcanzar este objetivo id: 22
Plagio detectado: 0,15%https://microdata.es/gestion-nominas/ + 7 recursos!3%https://microdata.es/gestion-nominas/1%https://empresasdelpais.es/gestion-denomin1%https://mundoherencias.net/gestion-denomin0,6%https://www.avanselseleccion.es/academy/de…0,6%https://riosespinosa.com/blog/buenagestion0,5%https://www.appvizer.es/revista/recursos-hum0,3%http://www.pge.gob.ec/documents/Transpare…
y garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y la satisfacción de los trabajadores. 2.3 Marco contextual Tenemos algunos elementos importantes que caracterizan a la empresa El Gran Metal y que debemos tener en cuenta para garantizar su éxito y crecimiento. Calidad en la construcción: Nuestro principal objetivo es ofrecer obras de alta calidad, esto implica utilizar materiales de primera calidad, contar con un equipo de trabajo competente y cualificado, así como seguir procesos y estándares rigurosos durante todas las etapas de construcción. Seguridad: La seguridad en el lugar de trabajo es fundamental, se debe implementar y hacer cumplir estrictas medidas de seguridad para proteger a nuestros empleados, contratistas y cualquier persona que pueda estar involucrada en nuestros proyectos. Cumplimiento de plazos: Es crítico para nuestra reputación y relaciones con los clientes cumplir con los plazos acordados para la finalización de los proyectos. Esto requiere una planificación cuidadosa, gestión eficiente de recursos y una comunicación clara con todas las partes interesadas. Innovación: Estar al tanto de las últimas tendencias y tecnologías en la industria de la construcción nos permite mejorar nuestros procesos, aumentar la eficiencia y ofrecer soluciones innovadoras a nuestros clientes. Sostenibilidad: En la actualidad, la sostenibilidad es un aspecto trascendental en la construcción. Debemos trabajar para minimizar nuestro impacto ambiental, utilizando prácticas y materiales sostenibles siempre que sea posible. Excelencia en el servicio al cliente: Debemos mantener una comunicación abierta y transparente con nuestros clientes en todo momento. Escuchar sus necesidades, responder a sus inquietudes y garantizar su satisfacción con nuestros servicios es esencial para construir relaciones sólidas y fomentar la lealtad del cliente. Gestión financiera sólida: Es fundamental mantener una gestión financiera eficaz para garantizar la rentabilidad a largo plazo de la empresa. Esto implica llevar un seguimiento detallado de los costos, presupuestos y flujos de efectivo, así como buscar constantemente oportunidades para optimizar nuestra eficiencia operativa. Desarrollo del talento: Nuestro equipo es uno de nuestros activos más importantes. Debemos invertir en el desarrollo profesional y personal de nuestros empleados, fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y promover una cultura empresarial basada en el respeto, la integridad y la excelencia. Al centrarnos en estos elementos clave, podemos fortalecer la posición de la empresa constructora El Gran Metal en el mercado y seguir brindando servicios de alta calidad a nuestros clientes. CAPÍTULO III METODOLOGÍA 3.1 Metodología La metodología es la base fundamental para el presente estudio ya que enmarca el procedimiento general que seguirá la investigación permitiéndole lograr sus objetivos en medio de la rigurosidad científica necesaria que le confiera confiabilidad y validez. id: 23
Cotizaciones detectadas: 0,35%

“Un marco metodológico es aquel donde el investigador expone las técnicas, métodos y procedimientos para el apoyo de los objetivos pertinentes del respectivo estudio, siguiendo el diseño de un autor.”
(Hurtado, 2012). 3.1.1 Metodología de la investigación Permite determinar, analizar y ordenar los datos obtenidos luego de aplicar los instrumentos de recolección de la información, al mostrar de manera ordenada los resultados le otorga a la presente investigación la validez necesaria que justifica este proceso de estudio y análisis. 3.1.2 Métodos de investigación Método de inducción-deducción: Este es el método que se basa en lo lógica directamente, sus razonamientos son estructurados por jerarquías directas (premisa mayor, premisa menor y conclusión), es aplicado en especial a las matemáticas, aunque su estructura es la más aplicable a todos los métodos de investigación. Sus partes son las siguientes: Observación: Aquí se percibe la asociación de los fenómenos, donde se presenta la inducción, lo que nos permite formular teorías y deducciones. Deducción: Esta es la conclusión producida por el proceso de observación. Experimentación: Se considera que entre más experimentaciones y movimientos existan mayores deducciones se producirán y se producirán leyes con mayor probabilidad de ser verdaderas. 3.1.3 Técnicas e instrumentos de investigación Para toda investigación se hace imprescindible la aplicación de instrumentos para llegar a los resultados del estudio de tal manera que, para id: 24
Cotizaciones detectadas: 0,18%
“todo instrumento de recolección de datos debe reunir los requisitos esenciales, de validez y confiabilidad.”(Hernández, Fernández y Baptista, 2010). La validez, id: 25
Cotizaciones detectadas: 0,39%
“constituye el proceso mediante el cual se estima: a) la medida en que las conclusiones representan la realidad empírica; b) si los constructos elaborados por los investigadores representan las categorías de la experiencia humana.” (Finol y Camacho, 2006). La confiabilidad es una condición fundamental que debe estar presente en todos los instrumentos de carácter científico para la recolección de datos. id: 26
Cotizaciones detectadas: 0,28%
“La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados.”
(Sabino, 2008). Las técnicas de recolección y análisis de datos más empleadas son: Encuesta Esta técnica de recolección de datos se articula fácilmente con el objeto de estudio planteado, ya que además de breve resulta muy útil para determinar un criterio bastante acertado de la opinión de la muestra. Por medio de esta obtendremos toda la información necesaria por parte de las personas encuestadas. Entrevista Mediante el empleo de esta técnica se intenta recabar criterios, opiniones, sugerencias y nuevas ideas que permitan conocer con mayor profundidad los problemas implícitos a lo largo del estudio. A través de las entrevistas se podrá conocer la postura y conocimiento de algunas personas. 3.1.4 Población y muestra En la presente investigación trabajaremos con una muestra estratificada, por lo que igualaremos la población a la muestra, mediante esta técnica de muestreo dividiremos la población en subgrupos homogéneos llamados estratos, y luego seleccionaremos una muestra de cada estrato, lo que garantiza que la muestra representativa refleje adecuadamente la diversidad presente en la población en su conjunto. (Sabino, 2008). La población de estudio son los 22 trabajadores la constructora EL GRAN METAL La estratificación es especialmente útil cuando la población tiene subgrupos que difieren significativamente en características importantes para el estudio, para el desarrollo de la presente investigación se encuestó la totalidad de la población implicada, la que estuvo compuesta por los 8 empleados que desempeñan funciones directamente relacionadas con el departamento de nómina de la empresa constructora El Gran Metal. 3.1.5 Variables Variable Independiente: Proceso id: 27
Plagio detectado: 0,13%https://www.sesamehr.co/blog/nominas-y-remu…
0,3% https://www.sesamehr.co/blog/nominas-y-rem…
de Gestión de Nómina Variable Independiente: Eficiencia en la Gestión de Nómina
Tabla 1: Nómina de empleados encuestados N° CÉDULA NOMBRE ENCUESTADO SI NO 1 0993219439 Gracia Guillen Beatriz Johana x 2 0911622214 Gordillo Suarez Alexandra Josefina x 3 0999105957 Rojas Quintana María Elena x 4 0974198828 Veliz Acosta Andrés Roberto x 5 0969370697 Mora Coronel Kevin José x 6 0982651223 Pisco Carrillo Luis Pascual x 7 0961895317 Moran Macías María Gabriel x 8 0984367034 Sánchez Murillo Karina Elizabeth x Fuente: Empresa El Gran Metal Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga 3.2. Análisis e interpretación de los resultados Pregunta # 1 ¿Con qué frecuencia experimenta id: 28
Plagio detectado: 0,18%https://pyv.technology/blog/gestion-de-nomina/…
0,5% https://pyv.technology/blog/gestion-de-nomin…
retrasos en el procesamiento de nóminas? Tabla 2. Frecuencia de retrasos en el procesamiento de nóminas Alternativa Frecuencia absoluta Frecuencia relativa Siempre 2 25% Algunas veces 5 62% Nunca 1 13% Total 8 100% Fuente: Encuesta Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga Figura 1: Frecuencia de retrasos en el procesamiento de nóminas Fuente: Encuesta Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga Como se observa en la figura uno, el 62% de los encuestados refieren que algunas veces existe retrasos en el procesamiento de nómina, el

25% señala que siempre y el 13% plantean que nunca. En conclusión, el 87% se encuentra prácticamente insatisfecho, lo cual, si no se trata adecuadamente este indicador, los empleados se pueden distraer y hacer que pierdan tiempo tratando de resolver errores o buscar respuestas sobre sus pagos. Esto puede afectar la productividad general de la empresa, ya que el tiempo que se gasta en resolver problemas de nómina podría haberse utilizado de manera más productiva en otras áreas del negocio. Pregunta # 2 ¿Qué tan satisfecho está con la precisión de las nóminas que recibe como empleado? Tabla 3. Satisfacción en la precisión de las nóminas que recibe como empleado Alternativa Frecuencia absoluta Frecuencia relativa Satisfecho 5 63% Poco satisfecho 2 25% Insatisfecho 1 12% Total 8 100% Fuente: Encuesta Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga Figura 2: Satisfacción en la precisión de las nóminas que recibe como empleado Fuente: Encuesta Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga Como se puede observar en la figura dos, el 63% de los encuestados plantean estar satisfecho en la precisión de las nóminas que recibe como empleado, sin embargo, el 25% plantea estar poco satisfecho y el 12% insatisfecho. Este indicador trasmite a los empleados confianza y transparencia, cumplimiento legal y normativo, motivación y moral, retención del talento y eficiencia operativa, aspectos que se ven reflejados en los indicadores de productividad y rentabilidad Pregunta # 3 ¿Ha tenido problemas al acceder a su información de nómina, como recibos de pago o registros de horas trabajadas? Tabla 4. Problemas al acceder a su información de nómina Alternativa Frecuencia absoluta Frecuencia absoluta Si 0 0% No 4 50% Algunas veces 4 50% Total 8 100% Fuente: Encuesta Elaborado por:Marlene Paucar y José Chaquinga Figura 3: Problemas al acceder a su información de nómina Fuente: Encuesta Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga Como se puede observar en la figura tres, el 50% de los empleados señalaron no haber presentado problemas al acceder a su información de nómina, como recibos de pago o registros de horas trabajadas, sin embargo, el otro 50% señala que algunas veces ha tenido problemas para acceder a dicha información. Este indicador orienta a los empleados de la empresa constructora, a promover la transparencia y la resolución eficiente de problemas, garantizando el cumplimiento normativo y facilidad de autogestión, lo que resultará en una relación más sólida entre la empresa y sus empleados. Pregunta # 4 ¿En una escala del 1 al 10, ¿Cómo calificaría la claridad de las deducciones de nómina en sus recibos de pago? Tabla 5. Claridad de las deducciones de nómina en sus recibos de pago Alternativa Frecuencia absoluta Frecuencia relativa 1 0 0% 2 0 0% 3 0 0% 4 2 25% 5 2 25% 6 0 0% 7 0 0% 8 0 0% 9 1 13% 10 3 37% Total 8 100% Fuente: Encuesta Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga Figura 4: Claridad de las deducciones de nómina en sus recibos de pago Fuente: Encuesta Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga Según los resultados de las encuestas aplicadas, se refleja que el 50% marcó en la escala máxima de 5, lo cual indica que no todo el personal tiene suficiente claridad sobre las deducciones de nómina en sus recibos de pago. Esto podría significar un indicador de desconfianza en el cumplimiento con las regulaciones, presencia de posibles disputas e insatisfacción laboral de los empleados. Pregunta # 5 ¿Cree que la empresa proporciona suficiente capacitación sobre el uso de los sistemas de gestión de nómina? Tabla 6. Suficiencia en la capacitación sobre el uso de los sistemas de gestión de nóminas Alternativa Frecuencia absoluta Frecuencia relativa Suficiente 7 88% Insuficiente 1 12% Total 8 100% Fuente: Encuesta Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga Figura 5: Suficiencia en la capacitación sobre el uso de los sistemas de gestión de nóminas Fuente: Encuesta Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga Según la encuesta realizada a los 8 empleados, el 88% afirmó que cuenta con capacitación sobre el uso de los sistemas de gestión de nómina, por su parte del 12% afirma que es insuficiente, indicador importante que determina la oportunidad de mejorar la eficiencia operativa administrativa, reducir errores, cumplir con las regulaciones, garantizar id: 29

Plagio detectado: 0,16%https://mundoherencias.net/gestion-de-nomina… + 2 recursos!
1% https://mundoherencias.net/gestion-de-nomin…
0,6% https://www.hispamer.es/como-mejorar-la-ef…

la seguridad de los datos y empoderar a los empleados en la gestión de su información laboral y financiera. Pregunta # 6 ¿Ha experimentado alguna discrepancia entre las horas trabajadas registradas y las horas pagadas en su nómina? Tabla 7. Discrepancia entre las horas trabajadas registradas y las horas pagadas en su nómina Alternativa Frecuencia absoluta Frecuencia relativa Si 5 62% No 0 0% Algunas veces 2 25% Nunca 1 13% Total 8 100% Fuente: Encuesta Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga Figura 6: Discrepancia entre las horas trabajadas registradas y las horas pagadas en su nómina Fuente: Encuesta Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga Según la encuesta realizada a los 8 empleados se obtuvo como resultados que el 62% ha experimentado alguna discrepancia entre las horas trabajadas registradas y las horas pagadas en su nómina, por su parte el 25% refiere que algunas veces y el 13% refiere que nunca ha experimentado discrepancias. La empresa debe garantizar que no haya discrepancias entre las horas trabajadas registradas y las horas pagadas en la nómina ya que esto no les permite cumplir con las leyes laborales, fomentar la confianza y la transparencia, no logran mantener la moral y la motivación de los empleados, como tampoco promueven relaciones laborales positivas y no se logra cumplir con las políticas internas y los contratos laborales. Pregunta # 7 ¿Qué tan satisfecho está con la comunicación del departamento de recursos humanos sobre cambios en las políticas de nómina? Tabla 8.

comunicación del departamento de recursos humanos sobre cambios en las políticas de nómina Alternativa Frecuencia absoluta Frecuencia relativa Satisfecho 2 20% Poco satisfecho 6 60% Insatisfecho 0 0% Total 8 100% Fuente: Encuesta Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga Figura 7: Grado de satisfacción con la comunicación del departamento de recursos humanos sobre cambios en las políticas de nómina Fuente: Encuesta Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga Según la encuesta realizada a los 8 empleados, el 20% mencionó que está satisfecho con la comunicación del departamento de recursos humanos sobre cambios en las políticas de nómina, sin embargo, el 60% plantea que está poco satisfecho. Este resultado determina cierta desconfianza en la transparencia sobre el cumplimiento normativo, impidiendo una adecuada planificación laboral, incrementando la resistencia al cambio y evitando que se gestionen las expectativas de los empleados de manera efectiva. Pregunta # 8 ¿Considera que el sistema de gestión de nóminas actual de la empresa es eficiente en términos de tiempo y recursos? Tabla 9. Eficiencia el sistema de gestión de nóminas actual en términos de tiempo y recursos Alternativa Frecuencia absoluta Frecuencia relativa Totalmente eficiente 1 10% Poco eficiente 6 60% Ineficiente 1 10% Total 8 100% Fuente: Encuesta Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga Figura 8: Eficiencia el sistema de gestión de nóminas actual en términos de tiempo y recursos Fuente: Encuesta Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga El 10% de los encuestados perciben que la eficiencia del sistema de gestión de nóminas actual en términos de tiempo y recursos en la empresa constructora El Gran Metal es totalmente eficiente, por su parte el 60% plantean que es poco eficiente y el otro 10% lo valoran de ineficiente. La empresa debe continuar trabajando en este sentido ya que automatizar sus procesos reduciría errores en la nómina, además garantizarán el cumplimiento normativo, proporcionará acceso centralizado a datos y mejorará la productividad del personal de recursos humanos. Estos resultados indican que la empresa no emplea de manera efectiva sus recursos y debe enfocarse en actividades que impulsen el crecimiento y el éxito empresarial. Pregunta # 9 ¿Cuál es su nivel de confianza en la seguridad de la información personal y financiera relacionada con su nómina en El Gran Metal? Tabla 10. Nivel de confianza en la seguridad de la información personal y financiera relacionada con su nómina Alternativa Frecuencia absoluta Frecuencia relativa Totalmente confiable 4 50% Poco confiable 3 38% Nada confiable 1 12% Total 8 100% Fuente: Encuesta Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga Figura 9: Nivel de confianza en la seguridad de la información personal y financiera relacionada con su nómina Fuente: Encuesta Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga De los 8 empleados encuestados, 4 de ellos que representa el 50% indican nivel de confianza en la seguridad de la información personal y financiera relacionada con su nómina, el 38% lo valora de poco confiable y el 12% de nada confiable, por lo que la empresa no protege totalmente la privacidad, no está cumpliendo totalmente con las regulaciones, así como tampoco construye confianza y no previene posibles fraudes. La presente investigación se articula estrechamente con la propuesta elaborada al respecto, ya que la investigación analiza en detalle los procesos, políticas y sistemas utilizados por la empresa constructora para gestionar las nóminas de sus empleados, identificando áreas de mejora y oportunidades para aumentar la eficiencia operativa y la satisfacción de los empleados. La propuesta, por su parte, se basa en los hallazgos y conclusiones de la investigación para sugerir acciones concretas y estrategias de mejora que permitan optimizar la gestión de nóminas en El Gran Metal, con el objetivo de alcanzar mayores niveles de eficiencia y efectividad en la administración de recursos humanos y financieros. De esta manera, la tesis y la propuesta se complementan y enriquecen mutuamente, proporcionando un enfoque integral para abordar los desafíos y oportunidades relacionados con la gestión de nóminas en la empresa constructora. Tabla 10. Matriz de consistencia La gestión de nómina en la Empresa Constructora El Gran Metal en el ejercicio económico 2023 es deficiente. Objetivos Dimensión Indicadores Técnicas e instrumentos Tipo de información Fuente de información Realizar un diagnóstico del proceso de elaboración, registro y pago de nómina, de conformidad con la normativa vigente. Normativa interna Procedimientos Estatutos internos Reglamento interno Diagrama de flujo Entrevista Observación directa Primaria Secundaria Gerente financiero Gerente de talento humano. Fundamentar teóricamente el estudio de caso, abordando bases teóricas y científicas para respaldar el tema propuesto. Normativa legal Código de trabajo Ley de seguridad Social. Observación directa Entrevista Primaria Secundaria Gerente Documentación Variable: La gestión de nómina en la Empresa Constructora El Gran Metal en el ejercicio económico 2023 es deficiente. Objetivos Dimensión Indicadores Técnicas e instrumentos Tipo de información Fuente de información Recolectar información para determinar los procedimientos metodológicos necesarios. Control interno Confiabilidad Eficacia Efectividad y eficiencia Cuestionario de control interno Observación directa Primaria Secundaria Analizar los datos recolectados con la finalidad de redactar un informe donde se exponen los hallazgos encontrados en la nómina de la empresa Cédulas presupuestarias. Información y comunicación Análisis horizontal y vertical Redacción de un Informe Entrevista Observación directa. Primaria Secundaria Gerente Documentación digital Análisis de ingresos mensualizado del rubro de nómina del año 2023. Ingresos mensualizados del personal administrativo. En los siguientes cuadros se va a dar a conocer cada uno de los ingresos que se ha registrado en la nómina del personal directo a la producción e indirectos de la empresa El Gran Metal de enero a diciembre del año 2023. Tabla 11. Ingresos financieros del personal administrativo. EMPRESA

personal de Administración Central Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2023 Roles de pago Personal Administrativo 2023 Remuneración Mensualizada Décimo Tercera Remuneración Décima Cuarta Remuneración Horas suplementarias y extraordinarias Encargos y subrogaciones Total, ingresos adicionales Total, de Ingresos Análisis Porcentual Enero $175.263,00 $14.605,25 $4.300,00 $- $1.384,00 $20.289,25 $195.552,25 7% Febrero $175.263,00 $29.210,45 $8.600,43 $- $1.384,00 $39.194,88 $214.457,88 15% (continuación…) EMPRESA CONSTRUTORA EL GRAN METAL Registro de Ingresos de la nómina de personal de Administración Central Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2023 Roles de pago Personal Administrativo 2023 Remuneración Mensualizada Décimo Tercera Remuneración Décima Cuarta Remuneración Horas suplementarias y extraordinarias Encargos y subrogaciones Total, ingresos adicionales Total, de Ingresos Análisis Porcentual Marzo $173.650,80 $4.896,63 $1.433,19 $1.433,19 $- $7.763,01 $181.413,81 2% Abril $174.124,40 $4.969,29 $1.443,19 $- $1.583,87 $7.996,35 $182.120,75 2% Mayo $166.545,04 $4.719,13 $1.395,42 $- $7.800,86 $13.915,41 $180.460,45 2% Junio $157.005,26 $4.430,13 $1.333,20 $- $7.800,86 $13.564,19 $170.569,45 2% Julio $157.005,26 $4.430,13 $1.333,20 $- $6.923,13 $12.686,46 $169.691,72 2% Agosto $161.576,13 $4.791,73 $1.397,64 $- $6.923,13 $13.112,50 $174.688,63 2% Septiembre $176.718,86 $5.189,87 $1.477,63 $- $- $6.667,50 $183.386,36 3% Octubre $190.152,00 $6.077,48 $1.733,16 $- $1.109,93 $8.920,57 $199.072,57 3% Noviembre $192.542,30 $6.065,49 $1.763,16 $- $- $7.828,65 $200.370,95 3% Diciembre $173.584,36 $111.188,67 $1.594,31 $- $3.701,43 $116.484,41 $290.068,77 55% TOTAL $2.073.430,4 $200.574,3 $27.804,5 $1.433,2 $38.611,2 $268.423,2 $ 2.341.853,6 100% Fuente: Nómina del personal administrativo (Empresa constructora El Gran Metal, 2023) Figura 10. Ingresos financieros del personal administrativo 2023. 60% 50% 40% 30% 20% 10% 0% Fuente: Nómina del personal administrativo (Empresa constructora El Gran Metal, 2023) Ingresos mensualizados del directo a la producción. Con respecto a los ingresos del personal directo a la producción, se incluye únicamente en ingresos los décimo tercera remuneraciones, décimo cuarta remuneraciones, encargos y subrogaciones como parte de los ingresos adicionales al mensual que tienen de forma mensual. Tabla 12. Ingresos mensualizados de producción. Fuente: Nómina del personal producción (Empresa constructora EL GRAN METAL, 2023) Figura 11. Ingresos mensualizados de producción 2023 Fuente: Nómina decima tercera remuneración del personal de producción (Empresa constructora EL GRAN METAL, 2023 De esta forma mediante un análisis por meses realizada a la Empresa constructora EL GRAN METAL, se logró determinar que los meses de mayo a julio y noviembre representan mayor carga laboral debido a alta demanda de los productos ofertados por la empresa, además se observa que en el mes de diciembre se presenta un alto desembolso debido al pago de este beneficio a los trabajadores que no mensualizaron. Estos análisis ayudan a la empresa a comprender mejor sus patrones de gastos salariales y a planificar adecuadamente su flujo de efectivo y recursos financieros en diferentes momentos del año. 4. Conclusiones El diagnóstico reveló que el proceso de elaboración, registro y pago de nómina en la Constructora El Gran Metal se ajusta en gran medida a la normativa laboral y fiscal vigente, no obstante, se identificaron algunas áreas donde el cumplimiento podría mejorarse a fin de evitar riesgos legales y financieros. La revisión de la literatura existente proporcionó un marco teórico robusto sobre la gestión de nóminas, incluyendo conceptos clave como la teoría de la retribución, la eficiencia en la administración de la nómina. Se estableció una base sólida para comprender la importancia de una gestión de nóminas eficiente y sus implicaciones para la eficiencia operativa y la satisfacción de los empleados. La gestión de nóminas en la Constructora El Gran Metal está estructurada en varios procesos bien definidos que incluyen la recolección de datos, el cálculo de salarios, las deducciones de impuestos y contribuciones, y la emisión de pagos. Sin embargo, se identificaron ineficiencias en la coordinación y comunicación entre los departamentos involucrados. 5. Recomendaciones Implementar un sistema de gestión de nóminas automatizado que reduzca la dependencia en procesos manuales, esto no solo disminuirá la probabilidad de errores, sino que también mejorará la eficiencia y la precisión en el cálculo y registro de nóminas. Adoptar sistemas de gestión de nóminas automatizados que integren todas las funciones relacionadas con el registro, cálculo y pago de salarios. Estos sistemas deben ser capaces de manejar grandes volúmenes de datos con precisión y ofrecer funcionalidades para la generación de informes y el cumplimiento normativo. Incorporar una integración de sistemas mediante el uso de software que logre integrar los diferentes sistemas de la empresa con el objetivo de centralizar la información y lograr la automatización de los cálculos de nómina, esto ayudará a mejorar la precisión y oportunidad en el procesamiento de datos, generando una reducción de la carga de trabajo manual, así como mitigará los errores asociados con ingresos y descuentos al personal. Referencias bibliográficas Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación Valor Agregado, 7(1), 54–60. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417 Carmona, A. (2019). Gestión de Nóminas: Importancia y Beneficios. Revista de Recursos Humanos, 25(2), 45-57. Castaño, J. (2020). Desafíos de la Gestión de Nóminas en Empresas Constructoras. Revista de Gestión Empresarial, 10(3), 78-89 Clark, J. B. (1899). id: 30
Cotizaciones detectadas: 0,09%
"The Distribution of Wealth: A Theory of Wages".The Macmillan Company. Dooley, W. H. (2008).id: 31
Cotizaciones detectadas: 0,03%

"Payroll Management: 201".
Wolters Kluwer. González, M. (2021). Tecnología y Automatización en la Gestión de Nóminas. Journal of Payroll Management, 15(1), 112-125. Finol F. y Camacho. H. Competencias del docente de educación básica. Consultado el 25 de marzo de 2024. Disponible en: www.redalyc.org/pdf/737/73714104.pdf Fernández, A. (2019). La gestión de nóminas en el entorno empresarial: retos y oportunidades. Revista de Gestión Empresarial, 2(1), 45-56. García, J., & Martínez, L. (2020). Tecnología y gestión de nóminas: impacto en la eficiencia empresarial. Revista de Innovación Tecnológica, 5(2), 78-89. Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. México, D.F., Mc Graw Hill. Consultado el 24 de abril de 2024. Disponible en: www.ru.tic.unam.mx:8080/tic/bitstream/handle/123456789/1825/art107_2010.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Hernández, L. (2017). Estrategias de Mejora en la Gestión de Nóminas. International Journal of Human Resources Management, 8(4), 203-215. Hurtado (2012). Una guía participativa sobre modelos empresariales incluyentes con pequeños agricultores. Consultado el 26 de marzo de 2024. Disponible en: www.scholar.google.com.ec/scholar?q=Hurtado+(2012).+Metodologia&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart
ICESI. (2020) ¿Que es el salario? Irwin, R. D., & Dunlop, J. T. (1971).id: 32
Cotizaciones detectadas: 0,11%
"Wage Determination Under Trade Unions: A Theory of Wage Policy".
Harvard University Press. Martínez, A. (2018). La gestión de nóminas en las pequeñas y medianas empresas: Retos y oportunidades. Revista de Gestión Empresarial, 2(1), 45-56. Martínez, R. (2018). Gestión de Nóminas: Conceptos y Procesos. Madrid: Editorial Síntesis. Marx, K. (1867).id: 33
Cotizaciones detectadas: 0,02%
"El Capital".Editorial Siglo XXI. Pérez, J., Gómez, M., & Rodríguez, L. (2020). Impacto de la tecnología en la gestión de nóminas: Un estudio de caso en empresas del sector industrial. Revista Internacional de Innovación y Desarrollo Tecnológico, 6(2), 78-91. Pérez, M. (2018). Importancia de la gestión de nóminas en el ámbito laboral. Revista de Recursos Humanos, 7(3), 112-125. Sabino, C. (2008). El proceso de investigación. Consultado el 25 de mayo de 2024. Disponible en: www.metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/el-proceso-de-investigacion_carlos-sabino.pdf Smith, A. (1776). id: 34
Cotizaciones detectadas: 0,06%
"La Riqueza de las Naciones".Editorial Fondo de Cultura Económica. ANEXO 1 ENCUESTA Estimado encuestado: Sírvase a completar la presente encuesta, bajo el cumplimiento de las siguientes instrucciones: 1. Leer bien el enunciado de cada pregunta. 2. Seleccionar una sola respuesta por cada pregunta. 3. Solicitar la explicación respectiva en caso de no comprender alguna pregunta. 4. Responder con sinceridad, tomando en cuenta que la encuesta es anónima. Pregunta # 1 ¿Con qué frecuencia experimenta retrasos en el procesamiento de nóminas? Siempre Algunas veces Nunca Pregunta # 2 ¿Qué tan satisfecho está con la precisión de las nóminas que recibe como empleado? Satisfecho Poco satisfecho Insatisfecho Pregunta # 3 ¿Ha tenido problemas al acceder a su información de nómina, como recibos de pago o registros de horas trabajadas? Si No Algunas veces Nunca Pregunta # 4 ¿En una escala del 1 al 10, ¿Cómo calificaría la claridad de las deducciones de nómina en sus recibos de pago? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Pregunta # 5 ¿Cree que la empresa proporciona suficiente capacitación sobre el uso de los sistemas de gestión de nóminas? Suficiente Insuficiente Pregunta # 6 ¿Ha experimentado alguna discrepancia entre las horas trabajadas registradas y las horas pagadas en su nómina? Si No Algunas veces Nunca Pregunta # 7 ¿Qué tan satisfecho está con la comunicación del departamento de recursos humanos sobre cambios en las políticas de nómina? Satisfecho Poco satisfecho Insatisfecho Pregunta # 8 ¿Considera que el sistema de gestión de nóminas actual de la empresa es eficiente en términos de tiempo y recursos? Totalmente eficiente Poco eficiente Ineficiente Pregunta # 9 ¿Cuál es su nivel de confianza en la seguridad de la información personal y financiera relacionada con su nómina en El Gran Metal? Totalmente confiable Poco confiable Nada confiable ANEXO 2 IMÁGENES DE TRABAJO DE CAMPO

Descargo de responsabilidad:

¡Este informe debe ser interpretado y analizado correctamente por una persona calificada que asuma la responsabilidad de la evaluación!

Cualquier información proporcionada en este informe no es final y está sujeta a revisión y análisis manual. Siga las pautas: Recomendaciones de evaluación

DEDICATORIA

Esta tesis la dedico a mi Dios quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades.

A mi familia especialmente a mis hijas Karla Andreina y Pamela Anahí, por su apoyo, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, a mis padres que me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos y un agradecimiento especial a mi sobrina Marylin Abigail por su apoyo incondicional.

A mi mentor y amigo Willians Kings que con su acompañamiento logre culminar un paso más hacia el éxito, por convertirme en una profesional competitiva, llena de conocimientos y expectativas. También quiero agradecer de manera muy especial a todos los maestros docentes por darme una formación profesional.

Marlene Paucar

Le dedico el resultado de este trabajo a toda mi familia. Principalmente, a mis padres que me apoyaron y contuvieron los momentos malos y en los menos malos. Gracias por enseñarme a afrontar las dificultades sin perder nunca la cabeza ni morir en el intento

Me han enseñado a ser la persona que soy hoy, mis principios, mis valores, mi perseverancia y mi empeño. Todo esto con una enorme dosis de amor y sin pedir nada a cambio.

José Chaquinga

AGRADECIMIENTO

En primera instancia agradecemos al Instituto Superior Técnico Rey David por permitirnos ser parte de ella y abrirnos las puertas para estudiar nuestra carrera, así como también a nuestros docentes y a todo el claustro docentes de esa institución quienes con sus enseñanzas brindaron de forma desinteresada sus conocimientos para nuestra formación como profesional.

A nuestra familia por su apoyo y confianza en largo camino que representó transitar hasta llegar aquí

A los directivos y trabajadores de la empresa constructora El Gran Metal por abrirnos las puertas para el desarrollo de esta investigación

Y para finalizar agradecer a todas las personas que nos ayudaron en toda nuestra carrera estudiantil.

ISTRED
INSTITUTO SUPERIOR TECNICO REY DAVID

ÍNDICE

FICHA DE REGISTRO DE TESIS 1

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO O FIN DE CARRERA 2

DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS 3

CERTIFICADO DE REVISIÓN DE LA REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA 4

INFORME DE PLAGIO 5

DEDICATORIA 19

AGRADECIMIENTO 20

ÍNDICE DE FIGURAS 23

ÍNDICE DE TABLAS 24

RESUMEN 25

ABSTRACT 26

INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO I. 2

1.1 Antecedentes del problema 2

1.2 Planteamiento del problema 3

1.3 Preguntas de investigación 4

1.4 Objetivo general 5

1.5 Objetivos específicos 5

1.6 Justificación del estudio 5

CAPÍTULO II. 7

MARCO TEÓRICO 7

2.1 Antecedentes del estudio 7

2.2 Marco Conceptual 8

2.3 Marco contextual 12

CAPÍTULO III. 14

METODOLOGÍA 14

3.1 Metodología 14

3.1.1 Metodología de la investigación 14

3.1.2 Métodos de investigación 14

3.1.3 Técnicas e instrumentos de investigación 15

3.1.4 Población y muestra 16

3.2. Análisis e interpretación de los resultados 18

Análisis de ingresos mensualizado del rubro de nómina del año 2023. 34

Ingresos mensualizados del directo a la producción. 36

4. Conclusiones 40

5. Recomendaciones 41

Referencias bibliográficas 42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Frecuencia de retrasos en el procesamiento de nóminas……**……26**

Figura 2: Satisfacción en la precisión de las nóminas que recibe como empleado…...**27**

Figura 3: Problemas al acceder a su información de nómina……**28**

Figura 4: Claridad de las deducciones de nómina en sus recibos de pago……**29**

Figura 5: Suficiencia en la capacitación sobre el uso de los sistemas de gestión de nóminas……...**30**

Figura 6: Discrepancia entre las horas trabajadas registradas y las horas pagadas en su nómina…….**32**

Figura 7: Grado de satisfacción con la comunicación del departamento de recursos humanos sobre cambios en las políticas de nómina……**33**

Figura 8: Eficiencia el sistema de gestión de nóminas actual en términos de tiempo y recursos……....**35**

Figura 9: Nivel de confianza en la seguridad de la información personal y financiera relacionada con su nómina……..**36**

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Nómina de empleados encuestados…… **26**

Tabla 2. Frecuencia de retrasos en el procesamiento de nóminas **……..……...27**

Tabla 3. Satisfacción en la precisión de las nóminas que recibe como empleado…....**28**

Tabla 4. Problemas al acceder a su información de nómina …….....**29**

Tabla 5. Claridad de las deducciones de nómina en sus recibos de pago……..**30**

Tabla 6. Suficiencia en la capacitación sobre el uso de los sistemas de gestión de nóminas……...**32**

Tabla 7. Discrepancia entre las horas trabajadas registradas y las horas pagadas en su nómina……**33**

Tabla 8. Grado de satisfacción con la comunicación del departamento de recursos humanos sobre cambios en las políticas de nómina……... ……..**35**

Tabla 9. Eficiencia el sistema de gestión de nóminas actual en términos de tiempo y recursos…….. **36**

Tabla 10. Nivel de confianza en la seguridad de la información personal y financiera relacionada con su nómina……..**37**

Tabla 10. Matriz de variable diagnostica…….. **39**

Tabla 11. Ingresos financieros del personal administrativo…….…… **40**

Tabla 12. Ingresos mensualizados del docente……..…….**41**

RESUMEN

Los sistemas de gestión de nómina eficientes permiten a las compañías llevar registros precisos de los salarios y beneficios a sus empleados, les permite cumplir con las obligaciones legales que se encuentran obligadas, en un tiempo adecuado, garantizando que los trabajadores reciban su remuneración de manera oportuna y correcta, ayudando a reducir errores y ahorrar esfuerzos en la gestión administrativa. Esta investigación tiene por objetivo analizar la gestión de nómina en la empresa constructora El Gran Metal, durante el ejercicio económico 2023. Se utilizaron enfoques cualitativos y cuantitativos, donde se obtuvieron datos de fuentes primarias como cuestionarios y fuentes secundarias como libros, revistas, artículos científicos, normativas legales, sitios web, entre otros. Lo cual permitió llegar a algunas conclusiones como por ejemplo retrasos en el procesamiento de nóminas, que incidieron directamente en la productividad general de la empresa. Los problemas de acceso a la información de nómina es una preocupación de los empleados, motivo por el cual se debe promover hacia su transparencia y resolución eficiente. Garantizar que no se presenten discrepancias entre las horas trabajadas registradas y las horas pagadas en la nómina. La comunicación del departamento de recursos humanos hacia sus colaboradores, en cuanto a los cambios en las políticas de nómina debe continuar mejorando.

ABSTRACT

An efficient payroll management system allows companies to keep an accurate and up-to-date record of employee salaries and benefits, allows them to comply with legal and tax obligations, in a timely manner, ensuring that workers receive payments in a timely manner. and correct, helping to reduce errors and save effort in administration. This research aims to analyze payroll management in the Gran Metal construction company, during the financial year 2023. Qualitative and quantitative approaches were used, where data obtained from primary sources such as a questionnaire and secondary sources such as books, magazines, scientific articles were used. , legal regulations, websites, among others Which allowed us to reach conclusions such as that delays in payroll processing directly affect the overall productivity of the company. Problems when accessing your payroll information should empower the company's employees and promote transparency and efficient resolution. from problems. Ensure there are no discrepancies between recorded hours worked and hours paid on payroll. Communication from the human resources department to employees regarding changes in payroll policies must continue to improve.

INTRODUCCIÓN

La ejecución de este proyecto de investigación pretende proporcionar una comprensión detallada de la gestión de nómina en la empresa constructora El Gran Metal. El objetivo es presentar ciertas herramientas que faciliten una gestión efectiva de la nómina, así como determinar la frecuencia en el retraso del procesamiento de la nómina, el acceder a su información debe empoderar a los empleados de la empresa, el garantizar que no haya discrepancias entre las horas trabajadas registradas y las horas pagadas en la nómina es esencial para la empresa y se analizará la comunicación del departamento de recursos humanos hacia los empleados sobre cambios en las políticas de nómina

Con esta premisa, la investigación se ha estructurado de la siguiente manera:

En el primer capítulo se estableció la problemática que posee la empresa constructora “El Gran Metal” en el análisis de su nómina con enfoques macro y micro, constituyendo a la vez un sondeo para tener en cuenta cómo se analiza la nómina en dicha empresa, en este capítulo además se muestran los objetivos generales y específicos de la investigación, los cuales ayudarán a conocer el comportamiento del problema planteado.

En el segundo capítulo se presentó una investigación teórica del problema planteado, además se establecen y se relacionan varias palabras y conceptos que permiten una mayor comprensión sobre el tema de nóminas, se analizan diferentes teorías relacionadas con nóminas, los que son tomados como elementos importantes para generar una investigación secundaria más profunda del problema en cuestión.

El tercer capítulo da cuenta de la metodología empleada para el presente estudio, determinando la población y muestra, lo que permitirá plantear el método de investigación inductivo - deductivo a través de las técnicas metodológicas correspondientes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Antecedentes del problema

La gestión de nómina es una actividad fundamental para cualquier empresa, en virtud de que su administración implica precisión y oportunidad en el pago de los salarios y los beneficios a los empleados. En el sector de la construcción, donde la mano de obra es uno de los recursos más importantes, la gestión eficaz de la nómina adquiere una importancia relevante debido a la naturaleza temporal y variable de los proyectos, así como a las regulaciones específicas del sector. (Martínez, 2018).

La Empresa Constructora El Gran Metal, una compañía líder en el sector de la construcción con una amplia trayectoria en el mercado, enfrenta desafíos significativos en la gestión de nóminas, si bien la empresa ha mantenido su reputación por la calidad de sus proyectos y la satisfacción del cliente, existen preocupaciones persistentes sobre la eficiencia y la precisión en el procesamiento de la nómina de sus colaboradores.

"Varios estudios han destacado la importancia de una gestión de nóminas efectiva para mejorar la satisfacción y la retención de los empleados, así como para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y fiscales de la empresa" (Pérez, 2018).

Del planteamiento anterior se puede derivar la relevancia de una administración de remuneraciones eficaz para potenciar la satisfacción y la permanencia del personal, además de asegurar el cumplimiento de las responsabilidades legales y fiscales de la organización.

"Además, la tecnología ha transformado la forma en que se gestionan las nóminas, con la automatización y la digitalización que ofrecen oportunidades para aumentar la eficiencia y reducir los errores" (García & Martínez, 2020).

Por lo antes mencionado, se evidencia que, en la actualidad, los avances tecnológicos han revolucionado el proceso de administración de nóminas, brindando opciones de optimización, automatización y digitalización que posibilitan mejorar la eficacia y minimizar los errores en esta tarea.

Sin embargo, a pesar de estos avances, muchas empresas, incluida la Empresa Constructora El Gran Metal, aún enfrentan desafíos en la implementación efectiva de soluciones tecnológicas en la gestión de nóminas. "*Estos desafíos pueden incluir la falta de capacitación del personal, la resistencia al cambio y la complejidad de integrar nuevos sistemas con los procesos existentes"* (Fernández, 2019).

En este contexto, surge la necesidad de realizar un análisis exhaustivo de la gestión de nómina en la Empresa Constructora El Gran Metal, con el propósito de identificar posibles áreas de mejora y proponer ciertas estrategias que permitan optimizar este proceso. Este estudio no solo beneficiará a la empresa en términos de eficiencia operativa y cumplimiento normativo, sino que también contribuirá al avance del conocimiento en el campo de la gestión de nóminas en el sector de la construcción.

1.2 Planteamiento del problema

"La gestión eficiente de nóminas en las empresas es crucial para garantizar el cumplimiento de obligaciones laborales, la satisfacción de los empleados y el funcionamiento fluido de las operaciones" (Martínez, 2018). En el contexto de la empresa constructora El Gran Metal, la gestión de nóminas se presenta como un aspecto fundamental para asegurar la estabilidad financiera y el cumplimiento normativo.

La contextualización de la presente investigación la ubicamos desde la perspectiva de que el sector de la construcción es reconocido por su complejidad en términos de gestión de recursos

humanos y financieros, en este entorno, se puede mencionar que una correcta administración de nómina representa una relevancia muy importante debido a la estacional del trabajo, la versatilidad de la mano de obra y las exigencias regulatorias específicas del sector. (Martínez, 2018).

A pesar de la importancia crítica de la gestión de nómina, se observa una serie de desafíos y deficiencias en la Empresa Constructora El Gran Metal que afectan su eficiencia y efectividad. Estos desafíos pueden incluir:

Errores en el cálculo de salarios y beneficios: La complejidad de los sistemas de compensación remunerativos, así como los frecuentes cambios de ciertas regulaciones laborales pueden llevar a errores en el procesamiento de la nómina, lo que podría resultar en pagos inexactos o retrasados a los empleados.

Cumplimiento normativo incompleto: La empresa puede enfrentar ciertas dificultades a fin de mantenerse al día con las regulaciones laborales y tributarias que están en constante evolución como en nuestro país, lo que podría dar lugar a multas y sanciones por incumplimiento.

Ineficiencias en los procesos de gestión de nóminas: La falta de sistemas automatizados o procedimientos estandarizados puede conducir a procesos manuales engorrosos y propensos a errores, aumentando la posibilidad de altos costos administrativos y afectando la productividad.

1.3 Preguntas de investigación

- ¿Cuál es el análisis del proceso de elaboración, registro y pago de nómina, de conformidad con la normativa vigente?
- ¿Cuáles son los fundamentos teóricos para abordar la problemática planteada?
- ¿La empresa cuenta con un análisis integral de la gestión de nómina?

1.4 Objetivo general

Analizar la gestión de nómina a fin de lograr una eficiencia administrativa en la empresa constructora El Gran Metal, durante el ejercicio económico 2023.

1.5 Objetivos específicos

- Revisar el proceso de elaboración, registro y pago de nómina, de conformidad con la normativa vigente.
- Elaborar los fundamentos teóricos para abordar la problemática planteada.
- Analizar integralmente la gestión de nómina en la empresa.

1.6 Justificación del estudio

La justificación del estudio de la presente investigación radica en la importancia estratégica de la gestión de nómina para el funcionamiento administrativo eficiente y el éxito financiero de la empresa constructora, la gestión de nómina es un aspecto crítico de la administración de recursos humanos que impacta directamente en la productividad, la satisfacción de los empleados y el cumplimiento de obligaciones laborales y tributarias. En el caso específico de El Gran Metal, una empresa dedicada al sector de la construcción, donde la mano de obra es fundamental en el desarrollo de proyectos, la correcta gestión de nómina es vital para su crecimiento.

Este estudio es indispensable para identificar áreas de mejora en los procesos de gestión de nómina de El Gran Metal, con el objetivo de optimizar la eficiencia operativa y financiera de la empresa. Una gestión de nómina eficiente no solo implica el cálculo preciso de los salarios y beneficios de los empleados, sino también la puntualidad en los pagos, la adecuada gestión de impuestos y retenciones laborales, y la optimización de los recursos y procesos involucrados en este proceso administrativo.

Además, en un contexto empresarial cada vez más competitivo y regulado por el gobierno de turno, donde la transparencia y el cumplimiento normativo son aspectos fundamentales, el análisis de la gestión de nómina en El Gran Metal contribuirá a garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y laborales, así como a fortalecer la confianza tanto de los empleados como de los stakeholders externos en la empresa.

Este estudio proporcionará a El Gran Metal un diagnóstico de su proceso de gestión de nómina, permitiendo la identificación de oportunidades de mejora que conduzcan a una mayor eficiencia operativa en la administración de roles de pago, mejorar el clima laboral en la compañía y lograr los objetivos empresariales de corto, mediano y largo plazo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

En las compañías, la gestión del procesamiento de nómina ha significado un área de interés tanto para investigadores como para profesionales en las ramas de recursos humanos y contabilidad, la importancia de una adecuada gestión de nóminas afianza su impacto directo en el bienestar de los empleados, el cumplimiento de las obligaciones legales y fiscales de las empresas, así como en la eficiencia operativa y la toma de decisiones estratégicas. (Martínez, 2018).

En el contexto específico de la empresa constructora El Gran Metal, la complejidad inherente a la gestión de nómina se ve complicada por las particularidades de la industria de la construcción, que incluye aspectos como la contratación de personal temporal, la aplicación de diversos regímenes laborales y la necesidad de adaptarse a fluctuaciones estacionales en la demanda de la mano de obra.

En este sentido, el análisis exhaustivo de la gestión de nómina en esta empresa brindará directrices sobre los desafíos específicos que debe enfrentar y proporcionará recomendaciones para optimizar sus procesos.

Uno de los aspectos fundamentales a considerar en este estudio es la tecnología aplicada a la gestión de nómina en la era digital, ya que existen herramientas y sistemas de software diseñados para automatizar y facilitar este proceso. *"La adopción de tecnología adecuada puede mejorar la precisión, la eficiencia y la transparencia de la gestión de nóminas, reduciendo así el riesgo de errores y conflictos con los empleados."* (Carmona, 2019).

Por otro lado, el marco legal y regulatorio en materia laboral y fiscal es otro factor que influye en la gestión de nómina, la empresa debe cumplir con una serie de obligaciones, como el pago de salarios y prestaciones, la retención y declaración de impuestos laborales, y el

cumplimiento de normativas específicas relacionadas con la seguridad social y la prevención de riesgos laborales. Un análisis detallado de estos aspectos permitirá identificar posibles áreas de mejora y garantizar el cumplimiento normativo.

En cuanto a la literatura académica y profesional relacionada con la gestión de nómina, se han realizado numerosos estudios que abordan diversos aspectos de este tema. Autores como Martínez (2018) "*han examinado la importancia de la gestión de nóminas en el contexto de las pequeñas y medianas empresas, destacando su papel en la retención de talento y la satisfacción laboral."* Además, investigaciones como las de Pérez et al. (2020) han analizado el impacto de la tecnología en la gestión de nóminas, evidenciando sus beneficios en términos de eficiencia y cumplimiento normativo.

El presente estudio se enmarca en un contexto de interés empresarial por mejorar los procesos de gestión de recursos humanos y contabilidad en las empresas, especialmente en sectores como la construcción. A través de un enfoque multidisciplinario que considera aspectos tecnológicos, legales y organizacionales, se espera que esta investigación arroje resultados significativos que contribuyan a optimizar la gestión de nómina en la empresa objeto de este estudio.

2.2 Marco Conceptual

La gestión de nómina es un proceso de relevante importancia en cualquier empresa, ya que implica el proceso de administración y cálculo de los salarios y prestaciones de los colaboradores, en el caso específico de la empresa constructora El Gran Metal, este proceso adquiere una alta importancia debido a la naturaleza de su actividad, que involucra un gran número de empleados, diversas categorías laborales y una variedad de proyectos en ejecución. Este estudio propone

analizar en profundidad la gestión de nómina en dicha empresa, identificando sus fortalezas, debilidades, y proponiendo estrategias de mejora.

A continuación, se realizan alguna citas de autores respecto de algunos términos que se utilizan en este trabajo investigativo:

"Sueldos y Salarios: Los sueldos y salarios son componentes fundamentales de la compensación que una organización proporciona a sus empleados a cambio de su trabajo. El sueldo se refiere a la remuneración fija acordada entre el empleador y el empleado por un período determinado, generalmente expresado en una cantidad anual o mensual. Por otro lado, el salario es la compensación variable que se basa en la cantidad de trabajo realizado por el empleado, generalmente expresado en función de horas trabajadas o unidades producidas. Ambos sueldos y salarios forman parte del paquete total de compensación que los empleados reciben por su contribución al funcionamiento y éxito de la organización." (Dooley, 2008).

"Plusvalía en el Trabajo: La plusvalía en el trabajo es un concepto desarrollado por Karl Marx en su obra "El Capital", que se refiere a la diferencia entre el valor creado por el trabajo de un trabajador y el salario que recibe a cambio de su trabajo." (Marx, 1867)

"Teoría del Fondo de Salario: Es una teoría económica que sostiene que los salarios pagados a los trabajadores están determinados principalmente por la productividad marginal del trabajo y la oferta y demanda de trabajo en el mercado." (Clark, 1899)

"Concepto de Valor de Política Salarial: El valor de política salarial se refiere al conjunto de decisiones, normativas y prácticas adoptadas por una organización o entidad gubernamental para determinar los salarios de sus empleados." (Irwin, Dunlop, 1971)

Nómina: Es el registro que realiza la empresa en el control de pagos y descuentos a los empleados cada mes y que se divide en dos partes:

- Ingresos: Sueldos, bonos, horas extras, comisiones, y otra para registrar los,
- Descuentos: Aportes para el seguro social, cuotas por préstamos al Instituto Ecuatoriano de Seguro Social (IESS), anticipos, otros préstamos, descuento de Impuesto a la Renta, cuotas de asociaciones, comisariato, multas, etc.

"Gestión de Nóminas: La gestión de nóminas comprende el conjunto de actividades relacionadas con el cálculo, registro y pago de los salarios y prestaciones de los empleados de una organización" (Martínez, 2018). Este proceso incluye aspectos como la determinación de los sueldos, deducciones fiscales y de seguridad social, así como el cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales.

"Valor de Uso: El valor de uso es un concepto económico que se refiere a la capacidad de un bien o servicio para satisfacer necesidades humanas o generar utilidad práctica" (Marx, 1867)

"Valor de Cambio: El valor de cambio es un concepto económico que se refiere a la capacidad de un bien o servicio para ser intercambiado por otros bienes o servicios en el mercado" (Smith, 1776)

"Trabajadores: *Son aquellos que ayudan al cumplimento de los objetivos trazados por la institución al establecer un entorno propicio de trabajo de manera indirecta, es por ello que siempre han querido saber y entender lo que necesitan para brindarle recursos ……"* (Bautista et al., 2020)

El trabajador es la persona encargada de prestar un servicio por lo cual son retribuidos de acuerdo con las horas trabajadas en cualquier entidad, empresa u organización ya sea de carácter público o privado.

Sueldo o salario: En Ecuador, es la remuneración económica que un empleado recibe a cambio de su trabajo, pueden ser fijos, variables o una combinación de ambos y pueden incluir

sueldos base, bonos, comisiones, vacaciones pagadas, entre otros beneficios laborales. Los salarios en Ecuador son regulados por la ley laboral del país, que establece el salario mínimo nacional, así como los derechos y obligaciones.

"La remuneración más directa que recibe el trabajador por la prestación personal de su servicio. Está constituido por el pago ordinario, fijo o variable y todo lo que recibe el trabajador como contraprestación directa del servicio que presta" (ICESI, 2020)

"Importancia de una Gestión Eficiente de Nóminas: Una gestión eficiente de nóminas es esencial para garantizar la satisfacción y motivación de los empleados, así como para el cumplimiento de las obligaciones legales y fiscales por parte de la empresa" (Carmona, 2019). Además, una gestión inadecuada puede conllevar a errores en los pagos, conflictos laborales y sanciones por incumplimiento de normativas.

Desafíos Específicos en la Gestión de Nóminas en Empresas Constructoras:

"Las empresas constructoras enfrentan desafíos particulares en la gestión de nóminas debido a la naturaleza temporal y dinámica de sus proyectos, la diversidad de categorías laborales y la complejidad de las regulaciones del sector" (Castaño, 2020). Por lo tanto, es crucial implementar sistemas y procesos que permitan una gestión ágil y precisa de los salarios y prestaciones.

Tecnología y Automatización en la Gestión de Nóminas:

"El uso de tecnología y sistemas de información juega un papel fundamental en la mejora de la gestión de nóminas, permitiendo la automatización de procesos, la reducción de errores y la generación de reportes analíticos" (González, 2021). En el contexto de una empresa constructora, la implementación de software especializado puede optimizar la gestión de nóminas y facilitar la coordinación entre los diferentes proyectos y equipos de trabajo.

Estrategias de Mejora en la Gestión de Nóminas:

"Para mejorar la gestión de nóminas en la empresa constructora El Gran Metal, se pueden considerar diversas estrategias, como la actualización de los sistemas informáticos, la capacitación del personal encargado de la gestión de nóminas, y la revisión periódica de los procesos para identificar posibles áreas de mejora" (Hernández, 2017).

El análisis de la gestión de nóminas en la empresa constructora El Gran Metal revela la importancia de implementar estrategias que permitan mejorar la eficiencia y precisión en el cálculo y registro de los salarios y prestaciones de los empleados. La adopción de tecnología y la capacitación del personal son aspectos clave para alcanzar este objetivo y garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y la satisfacción de los trabajadores.

2.3 Marco contextual

Tenemos algunos elementos importantes que caracterizan a la empresa El Gran Metal y que debemos tener en cuenta para garantizar su éxito y crecimiento.

Calidad en la construcción: Nuestro principal objetivo es ofrecer obras de alta calidad, esto implica utilizar materiales de primera calidad, contar con un equipo de trabajo competente y cualificado, así como seguir procesos y estándares rigurosos durante todas las etapas de construcción.

Seguridad: La seguridad en el lugar de trabajo es fundamental, se debe implementar y hacer cumplir estrictas medidas de seguridad para proteger a nuestros empleados, contratistas y cualquier persona que pueda estar involucrada en nuestros proyectos.

Cumplimiento de plazos: Es crítico para nuestra reputación y relaciones con los clientes cumplir con los plazos acordados para la finalización de los proyectos. Esto requiere una

planificación cuidadosa, gestión eficiente de recursos y una comunicación clara con todas las partes interesadas.

Innovación: Estar al tanto de las últimas tendencias y tecnologías en la industria de la construcción nos permite mejorar nuestros procesos, aumentar la eficiencia y ofrecer soluciones innovadoras a nuestros clientes.

Sostenibilidad: En la actualidad, la sostenibilidad es un aspecto trascendental en la construcción. Debemos trabajar para minimizar nuestro impacto ambiental, utilizando prácticas y materiales sostenibles siempre que sea posible.

Excelencia en el servicio al cliente: Debemos mantener una comunicación abierta y transparente con nuestros clientes en todo momento. Escuchar sus necesidades, responder a sus inquietudes y garantizar su satisfacción con nuestros servicios es esencial para construir relaciones sólidas y fomentar la lealtad del cliente.

Gestión financiera sólida: Es fundamental mantener una gestión financiera eficaz para garantizar la rentabilidad a largo plazo de la empresa. Esto implica llevar un seguimiento detallado de los costos, presupuestos y flujos de efectivo, así como buscar constantemente oportunidades para optimizar nuestra eficiencia operativa.

Desarrollo del talento: Nuestro equipo es uno de nuestros activos más importantes. Debemos invertir en el desarrollo profesional y personal de nuestros empleados, fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y promover una cultura empresarial basada en el respeto, la integridad y la excelencia.

Al centrarnos en estos elementos clave, podemos fortalecer la posición de la empresa constructora El Gran Metal en el mercado y seguir brindando servicios de alta calidad a nuestros clientes.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Metodología

La metodología es la base fundamental para el presente estudio ya que enmarca el procedimiento general que seguirá la investigación permitiéndole lograr sus objetivos en medio de la rigurosidad científica necesaria que le confiera confiabilidad y validez. "U*n marco metodológico es aquel donde el investigador expone las técnicas, métodos y procedimientos para el apoyo de los objetivos pertinentes del respectivo estudio, siguiendo el diseño de un autor*." (Hurtado, 2012).

3.1.1 Metodología de la investigación

Permite determinar, analizar y ordenar los datos obtenidos luego de aplicar los instrumentos de recolección de la información, al mostrar de manera ordenada los resultados le otorga a la presente investigación la validez necesaria que justifica este proceso de estudio y análisis.

3.1.2 Métodos de investigación

Método de inducción-deducción: Este es el método que se basa en lo lógica directamente, sus razonamientos son estructurados por jerarquías directas (premisa mayor, premisa menor y conclusión), es aplicado en especial a las matemáticas, aunque su estructura es la más aplicable a todos los métodos de investigación.

Sus partes son las siguientes:

- Observación: Aquí se percibe la asociación de los fenómenos, donde se presenta la inducción, lo que nos permite formular teorías y deducciones.

- Deducción: Esta es la conclusión producida por el proceso de observación.
- Experimentación: Se considera que entre más experimentaciones y movimientos existan mayores deducciones se producirán y se producirán leyes con mayor probabilidad de ser verdaderas.

3.1.3 Técnicas e instrumentos de investigación

Para toda investigación se hace imprescindible la aplicación de instrumentos para llegar a los resultados del estudio de tal manera que, para "*todo instrumento de recolección de datos debe reunir los requisitos esenciales, de validez y confiabilidad."* (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

La validez, "*constituye el proceso mediante el cual se estima: a) la medida en que las conclusiones representan la realidad empírica; b) si los constructos elaborados por los investigadores representan las categorías de la experiencia humana."* (Finol y Camacho, 2006).

La confiabilidad es una condición fundamental que debe estar presente en todos los instrumentos de carácter científico para la recolección de datos. "*La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados."* (Sabino, 2008).

Las técnicas de recolección y análisis de datos más empleadas son:

Encuesta

Esta técnica de recolección de datos se articula fácilmente con el objeto de estudio planteado, ya que además de breve resulta muy útil para determinar un criterio bastante acertado de la opinión de la muestra. Por medio de esta obtendremos toda la información necesaria por parte de las personas encuestadas.

Entrevista

Mediante el empleo de esta técnica se intenta recabar criterios, opiniones, sugerencias y nuevas ideas que permitan conocer con mayor profundidad los problemas implícitos a lo largo del estudio. A través de las entrevistas se podrá conocer la postura y conocimiento de algunas personas.

3.1.4 Población y muestra

En la presente investigación trabajaremos con una muestra estratificada, por lo que igualaremos la población a la muestra, mediante esta técnica de muestreo dividiremos la población en subgrupos homogéneos llamados estratos, y luego seleccionaremos una muestra de cada estrato, lo que garantiza que la muestra representativa refleje adecuadamente la diversidad presente en la población en su conjunto. (Sabino, 2008). La población de estudio son los 22 trabajadores la constructora EL GRAN METAL

La estratificación es especialmente útil cuando la población tiene subgrupos que difieren significativamente en características importantes para el estudio, para el desarrollo de la presente investigación se encuestó la totalidad de la población implicada, la que estuvo compuesta por los 8 empleados que desempeñan funciones directamente relacionadas con el departamento de nómina de la empresa constructora El Gran Metal.

3.1.5 Variables

Variable Independiente: Proceso de Gestión de Nómina

Variable Independiente: Eficiencia en la Gestión de Nómina

Tabla 1: Nómina de empleados encuestados

N°	CÉDULA	NOMBRE	ENCUESTADO	
			SI	NO
1	0993219439	Gracia Guillen Beatriz Johana	x	
2	0911622214	Gordillo Suarez Alexandra Josefina	x	
3	0999105957	Rojas Quintana María Elena	x	
4	0974198828	Veliz Acosta Andrés Roberto	x	
5	0969370697	Mora Coronel Kevin José	x	
6	0982651223	Pisco Carrillo Luis Pascual	x	
7	0961895317	Moran Macías María Gabriel	x	
8	0984367034	Sánchez Murillo Karina Elizabeth	x	

Fuente: Empresa El Gran Metal

Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga

3.2. Análisis e interpretación de los resultados

Pregunta # 1

¿Con qué frecuencia experimenta retrasos en el procesamiento de nóminas?

Tabla 2. Frecuencia de retrasos en el procesamiento de nóminas

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Siempre	2	25%
Algunas veces	5	62%
Nunca	1	13%
Total	**8**	**100%**

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga

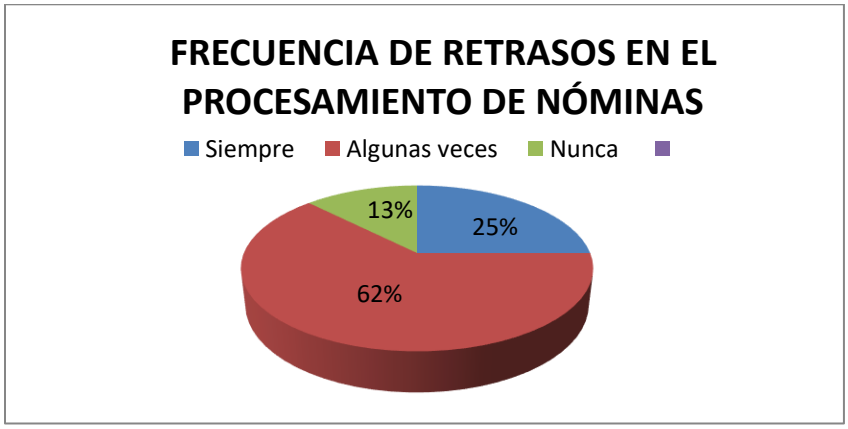


Figura 1: Frecuencia de retrasos en el procesamiento de nóminas
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga

Como se observa en la figura uno, el 62% de los encuestados refieren que algunas veces existe retrasos en el procesamiento de nómina, el 25% señala que siempre y el 13% plantean que nunca. En conclusión, el 87% se encuentra prácticamente insatisfecho, lo cual, si no se trata adecuadamente este indicador, los empleados se pueden distraer y hacer que pierdan tiempo tratando de resolver errores o buscar respuestas sobre sus pagos. Esto puede afectar la productividad general de la empresa, ya que el tiempo que se gasta en resolver problemas de nómina podría haberse utilizado de manera más productiva en otras áreas del negocio.

Pregunta # 2

¿Qué tan satisfecho está con la precisión de las nóminas que recibe como empleado?

Tabla 3. Satisfacción en la precisión de las nóminas que recibe como empleado

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Satisfecho	5	63%
Poco satisfecho	2	25%
Insatisfecho	1	12%
Total	**8**	**100%**

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga

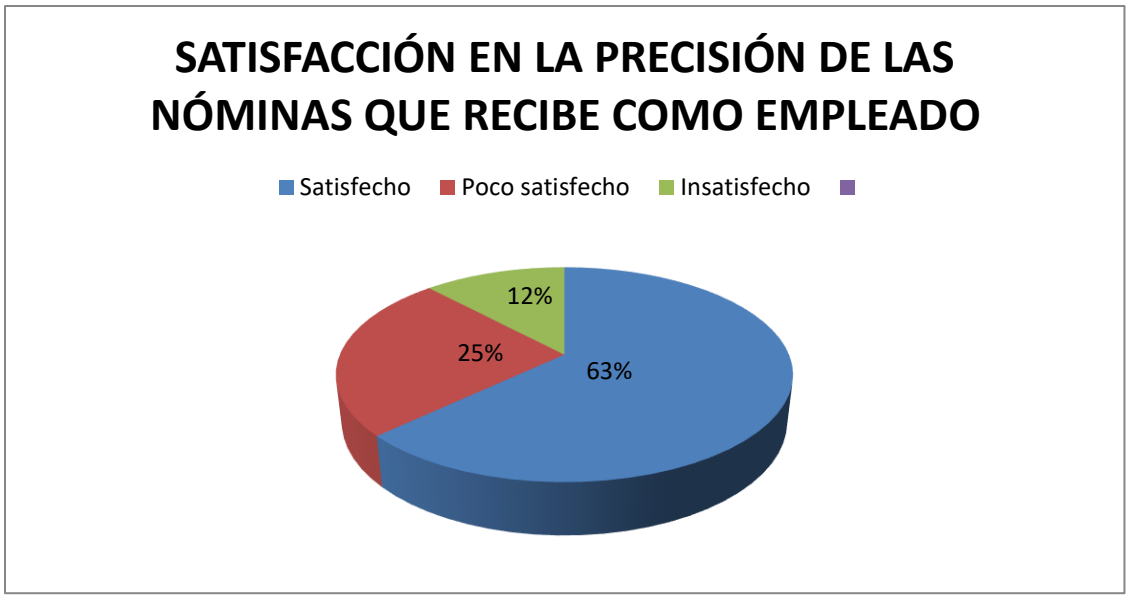


Figura 2: Satisfacción en la precisión de las nóminas que recibe como empleado
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga

Como se puede observar en la figura dos, el 63% de los encuestados plantean estar satisfecho en la precisión de las nóminas que recibe como empleado, sin embargo, el 25% plantea estar poco satisfecho y el 12% insatisfecho. Este indicador trasmite a los empleados confianza y transparencia, cumplimiento legal y normativo, motivación y moral, retención del talento y eficiencia operativa, aspectos que se ven reflejados en los indicadores de productividad y rentabilidad

Pregunta # 3

¿Ha tenido problemas al acceder a su información de nómina, como recibos de pago o registros de horas trabajadas?

Tabla 4. Problemas al acceder a su información de nómina

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta
Si	0	0%
No	4	50%
Algunas veces	4	50%
Total	**8**	**100%**

Fuente: Encuesta
Elaborado por:Marlene Paucar y José Chaquinga

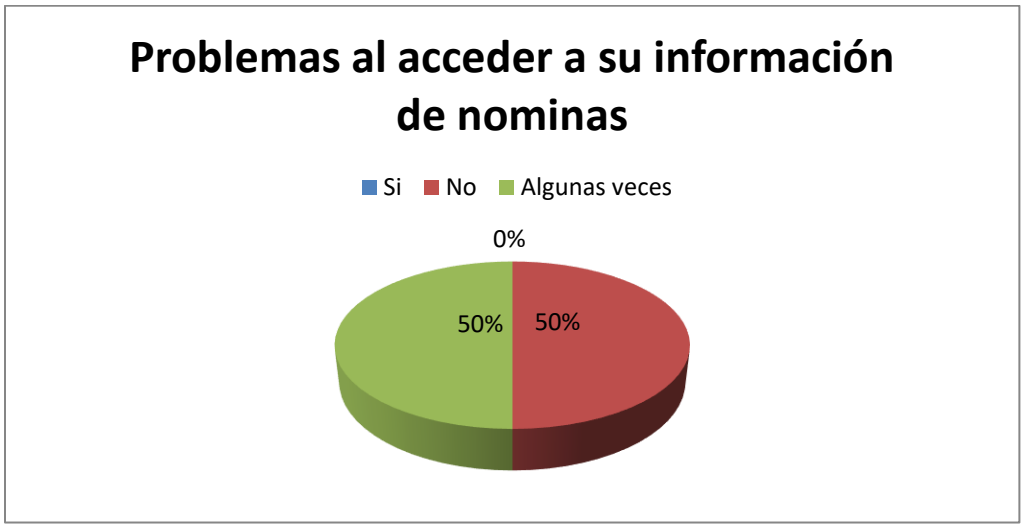


Figura 3: Problemas al acceder a su información de nómina
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga

Como se puede observar en la figura tres, el 50% de los empleados señalaron no haber presentado problemas al acceder a su información de nómina, como recibos de pago o registros de horas trabajadas, sin embargo, el otro 50% señala que algunas veces ha tenido problemas para acceder a dicha información. Este indicador orienta a los empleados de la empresa constructora, a promover la transparencia y la resolución eficiente de problemas, garantizando el cumplimiento normativo y facilidad de autogestión, lo que resultará en una relación más sólida entre la empresa y sus empleados.

Pregunta # 4

¿En una escala del 1 al 10,

¿Cómo calificaría la claridad de las deducciones de nómina en sus recibos de pago?

Tabla 5. Claridad de las deducciones de nómina en sus recibos de pago

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	2	25%
5	2	25%
6	0	0%
7	0	0%
8	0	0%
9	1	13%
10	3	37%
Total	**8**	**100%**

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga

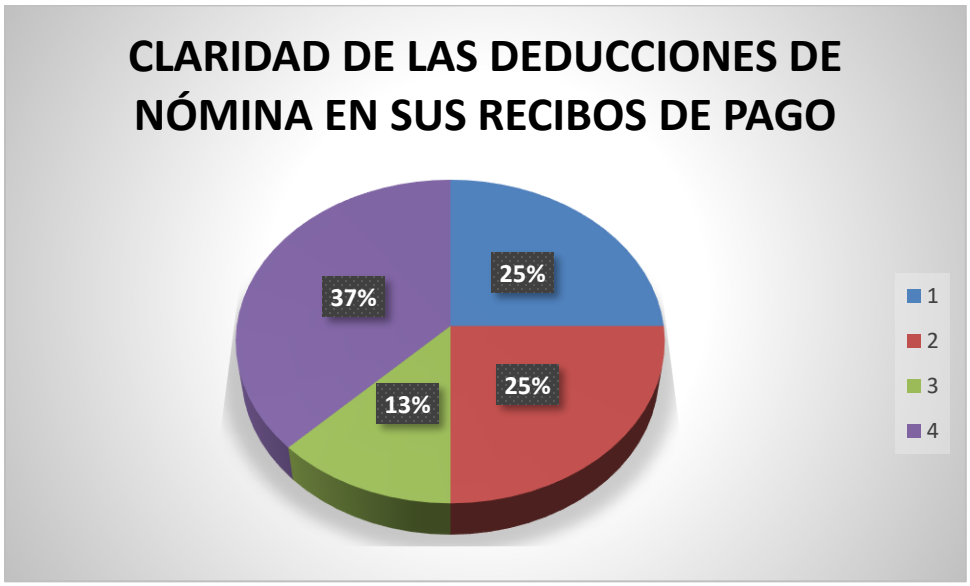


Figura 4: Claridad de las deducciones de nómina en sus recibos de pago
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga

Según los resultados de las encuestas aplicadas, se refleja que el 50% marcó en la escala máxima de 5, lo cual indica que no todo el personal tiene suficiente claridad sobre las deducciones de nómina en sus recibos de pago. Esto podría significar un indicador de desconfianza en el cumplimiento con las regulaciones, presencia de posibles disputas e insatisfacción laboral de los empleados.

Pregunta # 5

¿Cree que la empresa proporciona suficiente capacitación sobre el uso de los sistemas de gestión de nómina?

Tabla 6. Suficiencia en la capacitación sobre el uso de los sistemas de gestión de nóminas

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Suficiente	7	88%
Insuficiente	1	12%
Total	**8**	**100%**

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga

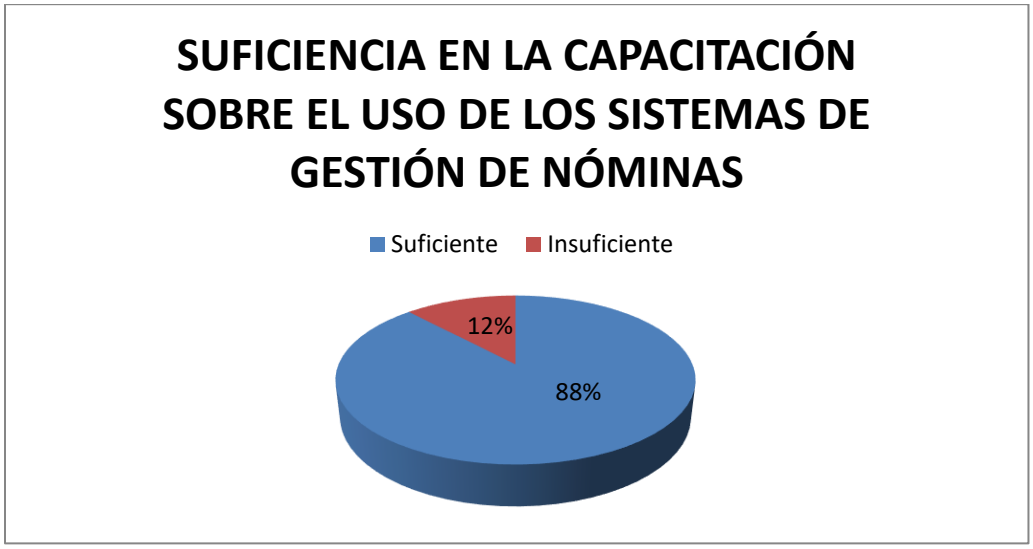


Figura 5: Suficiencia en la capacitación sobre el uso de los sistemas de gestión de nóminas
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga

Según la encuesta realizada a los 8 empleados, el 88% afirmó que cuenta con capacitación sobre el uso de los sistemas de gestión de nómina, por su parte del 12% afirma que es insuficiente, indicador importante que determina la oportunidad de mejorar la eficiencia operativa administrativa, reducir errores, cumplir con las regulaciones, garantizar la seguridad de los datos y empoderar a los empleados en la gestión de su información laboral y financiera.

Pregunta # 6

¿Ha experimentado alguna discrepancia entre las horas trabajadas registradas y las horas pagadas en su nómina?

Tabla 7. Discrepancia entre las horas trabajadas registradas y las horas pagadas en su nómina

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	5	62%
No	0	0%
Algunas veces	2	25%
Nunca	1	13%
Total	**8**	**100%**

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga

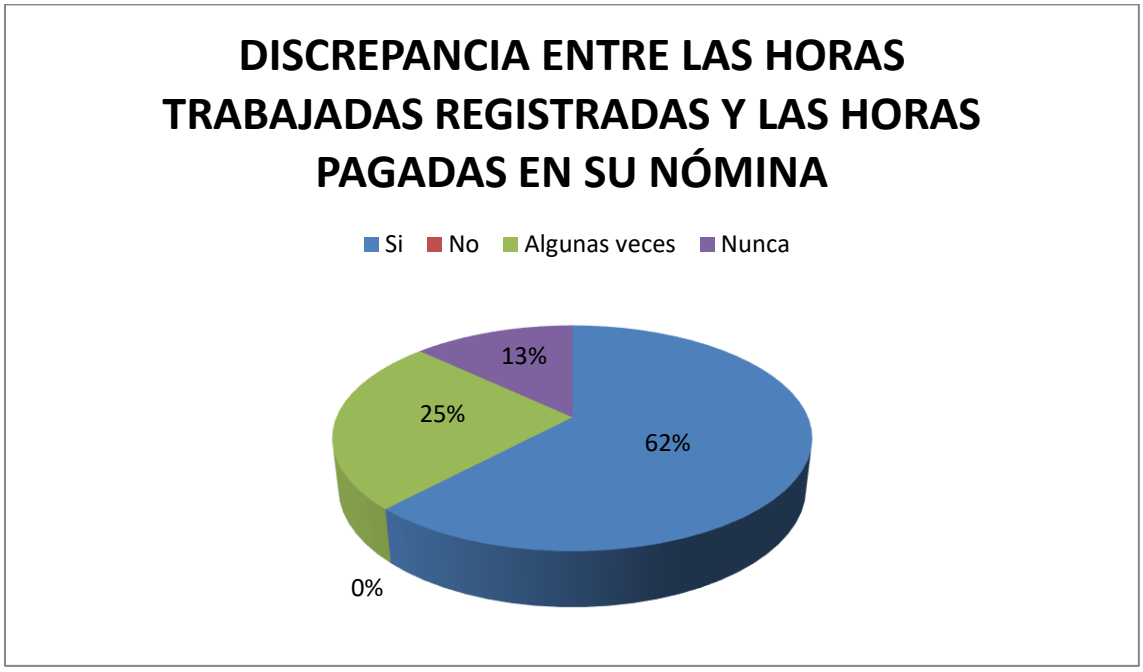


Figura 6: Discrepancia entre las horas trabajadas registradas y las horas pagadas en su nómina
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga

Según la encuesta realizada a los 8 empleados se obtuvo como resultados que el 62% ha experimentado alguna discrepancia entre las horas trabajadas registradas y las horas pagadas en su

nómina, por su parte el 25% refiere que algunas veces y el 13% refiere que nunca ha experimentado discrepancias. La empresa debe garantizar que no haya discrepancias entre las horas trabajadas registradas y las horas pagadas en la nómina ya que esto no les permite cumplir con las leyes laborales, fomentar la confianza y la transparencia, no logran mantener la moral y la motivación de los empleados, como tampoco promueven relaciones laborales positivas y no se logra cumplir con las políticas internas y los contratos laborales.

Pregunta # 7

¿Qué tan satisfecho está con la comunicación del departamento de recursos humanos sobre cambios en las políticas de nómina?

Tabla 8. Grado de satisfacción con la comunicación del departamento de recursos humanos sobre cambios en las políticas de nómina

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Satisfecho	2	20%
Poco satisfecho	6	60%
Insatisfecho	0	0%
Total	**8**	**100%**

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga



Figura 7: Grado de satisfacción con la comunicación del departamento de recursos humanos sobre cambios en las políticas de nómina
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga

Según la encuesta realizada a los 8 empleados, el 20% mencionó que está satisfecho con la comunicación del departamento de recursos humanos sobre cambios en las políticas de nómina,

sin embargo, el 60% plantea que está poco satisfecho. Este resultado determina cierta desconfianza en la transparencia sobre el cumplimiento normativo, impidiendo una adecuada planificación laboral, incrementando la resistencia al cambio y evitando que se gestionen las expectativas de los empleados de manera efectiva.

Pregunta # 8

¿Considera que el sistema de gestión de nóminas actual de la empresa es eficiente en términos de tiempo y recursos?

Tabla 9. Eficiencia el sistema de gestión de nóminas actual en términos de tiempo y recursos

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente eficiente	1	10%
Poco eficiente	6	60%
Ineficiente	1	10%
Total	**8**	**100%**

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga

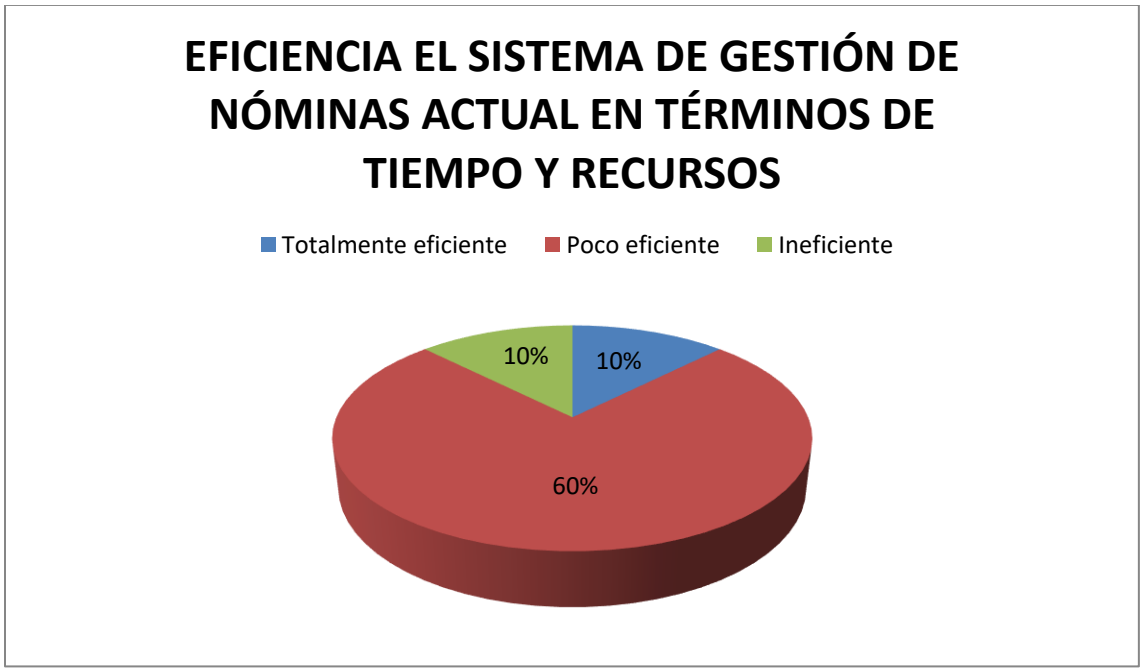


Figura 8: Eficiencia el sistema de gestión de nóminas actual en términos de tiempo y recursos
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga

El 10% de los encuestados perciben que la eficiencia del sistema de gestión de nóminas actual en términos de tiempo y recursos en la empresa constructora El Gran Metal es totalmente eficiente, por su parte el 60% plantean que es poco eficiente y el otro 10% lo valoran de ineficiente. La empresa debe continuar trabajando en este sentido ya que automatizar sus procesos reduciría errores en la nómina, además garantizarán el cumplimiento normativo, proporcionará acceso centralizado a datos y mejorará la productividad del personal de recursos humanos. Estos resultados indican que la empresa no emplea de manera efectiva sus recursos y debe enfocarse en actividades que impulsen el crecimiento y el éxito empresarial.

Pregunta # 9

¿Cuál es su nivel de confianza en la seguridad de la información personal y financiera relacionada con su nómina en El Gran Metal?

Tabla 10. Nivel de confianza en la seguridad de la información personal y financiera relacionada con su nómina

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente confiable	4	50%
Poco confiable	3	38%
Nada confiable	1	12%
Total	**8**	**100%**

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga

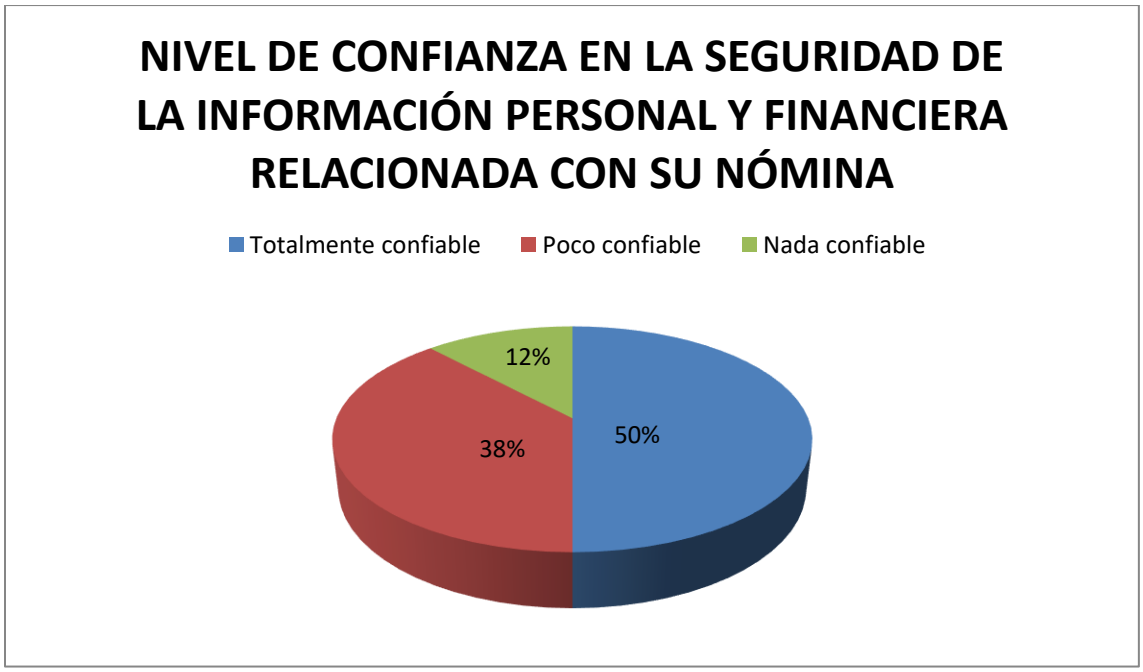


Figura 9: Nivel de confianza en la seguridad de la información personal y financiera relacionada con su nómina
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Marlene Paucar y José Chaquinga

De los 8 empleados encuestados, 4 de ellos que representa el 50% indican nivel de confianza en la seguridad de la información personal y financiera relacionada con su nómina, el 38% lo valora de poco confiable y el 12% de nada confiable, por lo que la empresa no protege

totalmente la privacidad, no está cumpliendo totalmente con las regulaciones, así como tampoco construye confianza y no previene posibles fraudes.

La presente investigación se articula estrechamente con la propuesta elaborada al respecto, ya que la investigación analiza en detalle los procesos, políticas y sistemas utilizados por la empresa constructora para gestionar las nóminas de sus empleados, identificando áreas de mejora y oportunidades para aumentar la eficiencia operativa y la satisfacción de los empleados.

La propuesta, por su parte, se basa en los hallazgos y conclusiones de la investigación para sugerir acciones concretas y estrategias de mejora que permitan optimizar la gestión de nóminas en El Gran Metal, con el objetivo de alcanzar mayores niveles de eficiencia y efectividad en la administración de recursos humanos y financieros.

De esta manera, la tesis y la propuesta se complementan y enriquecen mutuamente, proporcionando un enfoque integral para abordar los desafíos y oportunidades relacionados con la gestión de nóminas en la empresa constructora.

Tabla 10. ***Matriz de consistencia***

La gestión de nómina en la Empresa Constructora El Gran Metal en el ejercicio económico 2023 es deficiente.

Objetivos	Dimensión	Indicadores	Técnicas e instrumentos	Tipo de información	Fuente de información
Realizar un diagnóstico del proceso de elaboración, registro y pago de nómina, de conformidad con la normativa vigente.	• Normativa interna • Procedimientos	• Estatutos internos • Reglamento interno • Diagrama de flujo	• Entrevista • Observación directa	• Primaria • Secundaria	• Gerente financiero • Gerente de talento humano.
Fundamentar teóricamente el estudio de caso, abordando bases teóricas y científicas para respaldar el tema propuesto.	• Normativa legal	• Código de trabajo • Ley de seguridad Social.	• Observación directa • Entrevista	• Primaria • Secundaria	• Gerente • Documentación

Variable: La gestión de nómina en la Empresa Constructora El Gran Metal en el ejercicio económico 2023 es deficiente.

Objetivos	Dimensión	Indicadores	Técnicas e instrumentos	Tipo de información	Fuente de información
Recolectar información para determinar los procedimientos metodológicos necesarios.	• Control interno	• Confiabilidad • Eficacia • Efectividad y eficiencia	• Cuestionario de control interno • Observación directa	• Primaria • Secundaria	
Analizar los datos recolectados con la finalidad de redactar un informe donde se exponen los hallazgos encontrados en la nómina de la empresa	• Cédulas presupuestarias. • Información y comunicación	• Análisis horizontal y vertical • Redacción de un Informe	• Entrevista • Observación directa.	• Primaria • Secundaria	• Gerente • Documentación digital

Análisis de ingresos mensualizado del rubro de nómina del año 2023.

Ingresos mensualizados del personal administrativo.

En los siguientes cuadros se va a dar a conocer cada uno de los ingresos que se ha registrado en la nómina del personal directo a la producción e indirectos de la empresa El Gran Metal de enero a diciembre del año 2023.

Tabla 11. Ingresos financieros del personal administrativo.

EMPRESA CONSTRUTORA EL GRAN METAL

Registro de Ingresos de la nómina de personal de Administración Central

Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2023

Roles de pago Personal Administrativo 2023	Remuneración Mensualizada	Décimo Tercera Remuneración	Décima Cuarta Remuneración	Horas suplementarias y extraordinarias	Encargos y subrogaciones	Total, ingresos adicionales	Total, de Ingresos	Análisis Porcentual
Enero	$ 175.263,00	$ 14.605,25	$ 4.300,00	$ -	$ 1.384,00	$ 20.289,25	$ 195.552,25	7%
Febrero	$ 175.263,00	$ 29.210,45	$ 8.600,43	$ -	$ 1.384,00	$ 39.194,88	$ 214.457,88	15%

(continuación…)

EMPRESA CONSTRUTORA EL GRAN METAL

Registro de Ingresos de la nómina de personal de Administración Central

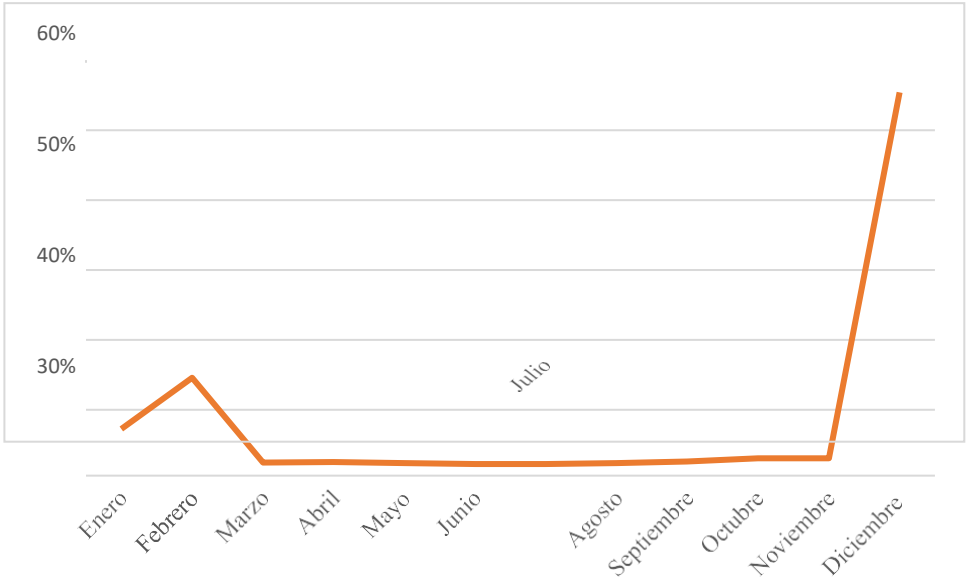
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2023

Roles de pago Personal Administrativo 2023	Remuneración Mensualizada	Décimo Tercera Remuneración	Décima Cuarta Remuneración	Horas suplementarias y extraordinarias	Encargos y subrogaciones	Total, ingresos adicionales	Total, de Ingresos	Análisis Porcentual
Marzo	$ 173.650,80	$ 4.896,63	$ 1.433,19	$ 1.433,19	$ -	$ 7.763,01	$ 181.413,81	2%
Abril	$ 174.124,40	$ 4.969,29	$ 1.443,19	$ -	$ 1.583,87	$ 7.996,35	$ 182.120,75	2%
Mayo	$ 166.545,04	$ 4.719,13	$ 1.395,42	$ -	$ 7.800,86	$ 13.915,41	$ 180.460,45	2%
Junio	$ 157.005,26	$ 4.430,13	$ 1.333,20	$ -	$ 7.800,86	$ 13.564,19	$ 170.569,45	2%
Julio	$ 157.005,26	$ 4.430,13	$ 1.333,20	$ -	$ 6.923,13	$ 12.686,46	$ 169.691,72	2%
Agosto	$ 161.576,13	$ 4.791,73	$ 1.397,64	$ -	$ 6.923,13	$ 13.112,50	$ 174.688,63	2%
Septiembre	$ 176.718,86	$ 5.189,87	$ 1.477,63	$ -	$ -	$ 6.667,50	$ 183.386,36	3%
Octubre	$ 190.152,00	$ 6.077,48	$ 1.733,16	$ -	$ 1.109,93	$ 8.920,57	$ 199.072,57	3%
Noviembre	$ 192.542,30	$ 6.065,49	$ 1.763,16	$ -	$ -	$ 7.828,65	$ 200.370,95	3%
Diciembre	$ 173.584,36	$ 111.188,67	$ 1.594,31	$ -	$ 3.701,43	$ 116.484,41	$ 290.068,77	55%
TOTAL	**$ 2.073.430,4**	**$ 200.574,3**	**$ 27.804,5**	**$ 1.433,2**	**$ 38.611,2**	**$ 268.423,2**	**$ 2.341.853,6**	100%

Fuente: Nómina del personal administrativo (Empresa constructora El Gran Metal, 2023)

Figura 10.

Ingresos financieros del personal administrativo 2023.



Fuente: Nómina del personal administrativo (Empresa constructora El Gran Metal, 2023)

Ingresos mensualizados del directo a la producción.

Con respecto a los ingresos del personal directo a la producción, se incluye únicamente en ingresos los décimo tercera remuneraciones, décimo cuarta remuneraciones, encargos y subrogaciones como parte de los ingresos adicionales al mensual que tienen de forma mensual.

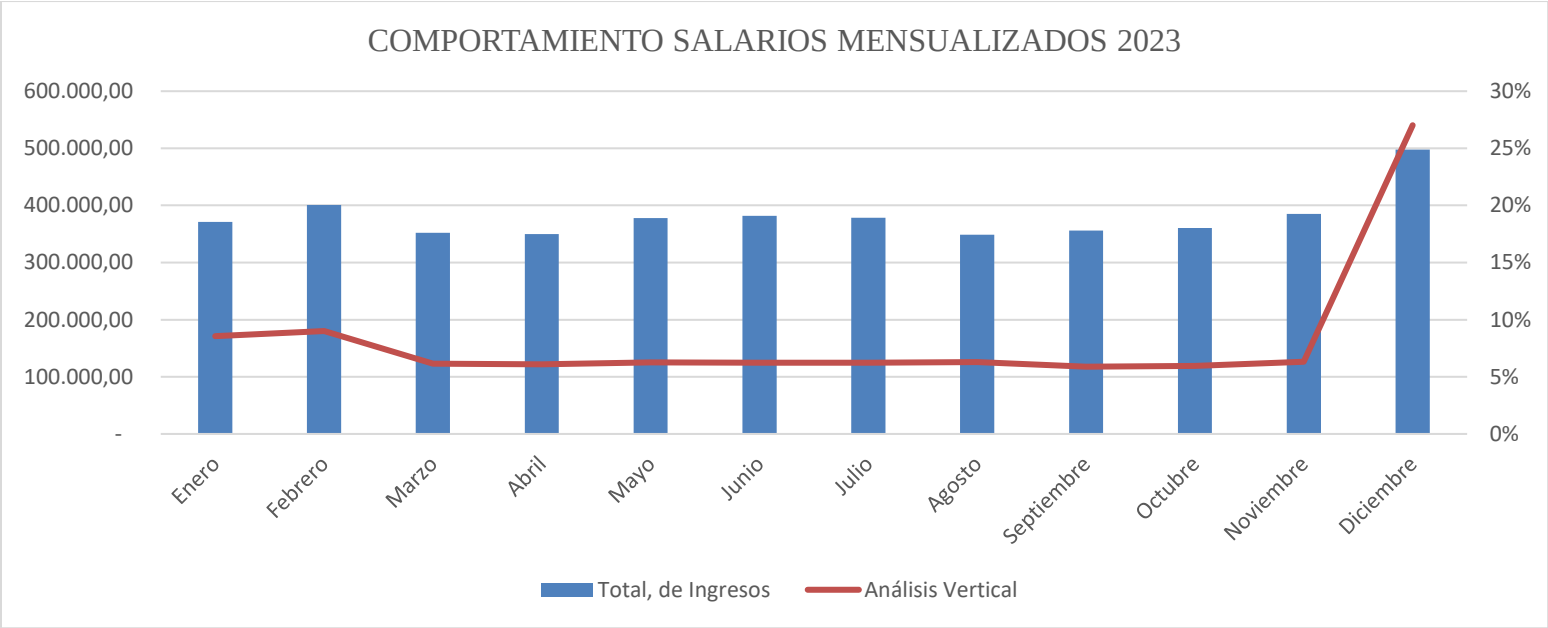
Tabla 12. ***Ingresos mensualizados de producción.***

EMPRESA CONSTRUTORA EL GRAN METAL
Registro de Ingresos de la nómina de personal directo a la producción
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2023

Roles de pago 2023	Remuneración Mensualizada	Décimo Tercera Remuneración	Décima Cuarta Remuneración	Horas suplementarias y extraordinarias	Encargos y subrogaciones	Total, ingresos adicionales	Total, de Ingresos	Análisis Porcentual
Enero	336,196.10	28,016.34	4,433.33	-	2,350.20	34,799.87	370,995.97	9%
Febrero	333,828.10	27,819.00	8,800.44	-	2,361.25	36,619.44	400,627.71	9%
Marzo	327,126.98	20,549.24	3,099.69	-	1,372.36	25,021.29	352,148.27	6%
Abril	325,084.62	20,303.20	3,048.59	-	1,372.36	24,724.15	349,808.77	6%
Mayo	352,366.50	21,621.50	3,091.92	-	795.51	25,508.93	377,875.43	6%
Junio	356,505.78	21,609.14	3,090.80	-	638.19	25,338.13	381,843.91	6%
Julio	352,885.83	21,609.14	3,090.80	-	638.19	25,338.13	378,223.96	6%
Agosto	323,463.88	19,859.15	3,034.16	-	2,648.95	25,542.26	349,006.14	6%
Septiembre	332,083.39	19,825.59	2,857.52	-	1,250.30	23,933.41	356,016.80	6%
Octubre	336,302.72	19,824.85	2,881.94	-	1,485.82	24,192.61	360,495.33	6%
Noviembre	359,516.28	20,843.94	3,088.63	-	1,771.42	25,703.99	385,220.27	6%
Diciembre	388,069.93	104,121.79	3,463.00	-	2,271.54	109,856.33	497,926.26	27%
TOTAL	**4,123,430.11**	**346,002.88**	**43,980.82**	-	**18,956.09**	**406,578.54**	**4,560,188.82**	100%

Fuente: Nómina del personal producción (Empresa constructora EL GRAN METAL, 2023)

Figura 11.
Ingresos mensualizados de producción 2023



Fuente: Nómina decima tercera remuneración del personal de producción (Empresa constructora EL GRAN METAL, 2023

De esta forma mediante un análisis por meses realizada a la Empresa constructora EL GRAN METAL, se logró determinar que los meses de mayo a julio y noviembre representan mayor carga laboral debido a alta demanda de los productos ofertados por la empresa, además se observa que en el mes de diciembre se presenta un alto desembolso debido al pago de este beneficio a los trabajadores que no mensualizaron.

Estos análisis ayudan a la empresa a comprender mejor sus patrones de gastos salariales y a planificar adecuadamente su flujo de efectivo y recursos financieros en diferentes momentos del año.

4. Conclusiones

El diagnóstico reveló que el proceso de elaboración, registro y pago de nómina en la Constructora El Gran Metal se ajusta en gran medida a la normativa laboral y tributario vigente, no obstante, se identificaron algunas áreas donde el cumplimiento podría mejorarse a fin de evitar riesgos legales y financieros.

La revisión de los fundamentos teóricos sobre la gestión de nómina, incluyendo conceptos clave como la teoría de la retribución y la eficiencia en la administración de la nómina, permitió establecer una base sólida para comprender la importancia de la gestión de nómina y sus implicaciones hacia la eficiencia operativa y lograr satisfacción en los empleados.

La gestión de nómina en la constructora El Gran Metal está estructurada en varios procesos bien definidos que incluyen la recolección de datos, el cálculo de salarios, las deducciones de impuestos y contribuciones, y la emisión de pagos. Sin embargo, se identificaron ineficiencias en la coordinación y comunicación entre los departamentos involucrados.

5. Recomendaciones

Adoptar un sistema de gestión de nómina automatizado que permita reducir la dependencia de procesos manuales, esto no solo disminuirá la presencia de errores, sino también mejorará la eficiencia y la precisión en el cálculo y registro de la nómina de El Gran Metal.

Implementar los controles internos necesarios que permitan salvaguardar la información que sea alimentada en sistema automatizado de gestión de nóminas que integren todas las funciones relacionadas con el registro, cálculo y pago de salarios. Este sistema de control interno debe ser capaz de manejar grandes volúmenes de datos con precisión y ofrecer funcionalidades para la generación de informes y el cumplimiento normativo.

Incorporar el uso de un software de nómina que logre integrar los diferentes subsistemas de la empresa con el objetivo de centralizar la información y lograr la automatización de los cálculos de nómina, esto ayudará a mejorar la precisión y oportunidad en el procesamiento de datos, generando una reducción de la carga de trabajo manual, así como mitigará los errores asociados con ingresos y descuentos al personal.

Referencias bibliográficas

Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación Valor Agregado, 7(1), 54–60. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417

Carmona, A. (2019). Gestión de Nóminas: Importancia y Beneficios. Revista de Recursos Humanos, 25(2), 45-57.

Castaño, J. (2020). Desafíos de la Gestión de Nóminas en Empresas Constructoras. Revista de Gestión Empresarial, 10(3), 78-89

Clark, J. B. (1899). "The Distribution of Wealth: A Theory of Wages". The Macmillan Company.

Dooley, W. H. (2008). "Payroll Management: 201". Wolters Kluwer.

González, M. (2021). Tecnología y Automatización en la Gestión de Nóminas. Journal of Payroll Management, 15(1), 112-125.

Finol F. y Camacho. H. Competencias del docente de educación básica. Consultado el 25 de marzo de 2024. Disponible en: www.redalyc.org/pdf/737/73714104.pdf

Fernández, A. (2019). La gestión de nóminas en el entorno empresarial: retos y oportunidades. Revista de Gestión Empresarial, 2(1), 45-56.

García, J., & Martínez, L. (2020). Tecnología y gestión de nóminas: impacto en la eficiencia empresarial. Revista de Innovación Tecnológica, 5(2), 78-89.

Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. México, D.F., Mc Graw Hill. Consultado el 24 de abril de 2024. Disponible en: www.ru.tic.unam.mx:8080/tic/bitstream/handle/123456789/1825/art107_2010.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, L. (2017). Estrategias de Mejora en la Gestión de Nóminas. International Journal of Human Resources Management, 8(4), 203-215.

Hurtado (2012). Una guía participativa sobre modelos empresariales incluyentes con pequeños agricultores. Consultado el 26 de marzo de 2024. Disponible en: www.scholar.google.com.ec/scholar?q=Hurtado+(2012).+Metodologia&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart

ICESI. (2020) ¿Que es el salario?

Irwin, R. D., & Dunlop, J. T. (1971). "Wage Determination Under Trade Unions: A Theory of Wage Policy". Harvard University Press.

Martínez, A. (2018). La gestión de nóminas en las pequeñas y medianas empresas: Retos y oportunidades. Revista de Gestión Empresarial, 2(1), 45-56.

Martínez, R. (2018). Gestión de Nóminas: Conceptos y Procesos. Madrid: Editorial Síntesis.

Marx, K. (1867). "El Capital". Editorial Siglo XXI.

Pérez, J., Gómez, M., & Rodríguez, L. (2020). Impacto de la tecnología en la gestión de nóminas: Un estudio de caso en empresas del sector industrial. Revista Internacional de Innovación y Desarrollo Tecnológico, 6(2), 78-91.

Pérez, M. (2018). Importancia de la gestión de nóminas en el ámbito laboral. Revista de Recursos Humanos, 7(3), 112-125.

Sabino, C. (2008). El proceso de investigación. Consultado el 25 de mayo de 2024. Disponible en: www.metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/el-proceso-de-investigacion_carlos-sabino.pdf

Smith, A. (1776). "La Riqueza de las Naciones". Editorial Fondo de Cultura Económica.

ANEXO 1

ENCUESTA

Estimado encuestado: Sírvase a completar la presente encuesta, bajo el cumplimiento de las siguientes instrucciones:

1. Leer bien el enunciado de cada pregunta.
2. Seleccionar una sola respuesta por cada pregunta.
3. Solicitar la explicación respectiva en caso de no comprender alguna pregunta.
4. Responder con sinceridad, tomando en cuenta que la encuesta es anónima.

Pregunta # 1

¿Con qué frecuencia experimenta retrasos en el procesamiento de nóminas?

Siempre	
Algunas veces	
Nunca	

Pregunta # 2

¿Qué tan satisfecho está con la precisión de las nóminas que recibe como empleado?

Satisfecho	
Poco satisfecho	
Insatisfecho	

Pregunta # 3

¿Ha tenido problemas al acceder a su información de nómina, como recibos de pago o registros de horas trabajadas?

Si	
No	
Algunas veces	
Nunca	

Pregunta # 4

¿En una escala del 1 al 10,

¿Cómo calificaría la claridad de las deducciones de nómina en sus recibos de pago?

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

Pregunta # 5

¿Cree que la empresa proporciona suficiente capacitación sobre el uso de los sistemas de gestión de nóminas?

Suficiente	
Insuficiente	

Pregunta # 6

¿Ha experimentado alguna discrepancia entre las horas trabajadas registradas y las horas pagadas en su nómina?

Si	
No	
Algunas veces	
Nunca	

Pregunta # 7

¿Qué tan satisfecho está con la comunicación del departamento de recursos humanos sobre cambios en las políticas de nómina?

Satisfecho	
Poco satisfecho	
Insatisfecho	

Pregunta # 8

¿Considera que el sistema de gestión de nóminas actual de la empresa es eficiente en términos de tiempo y recursos?

Totalmente eficiente	
Poco eficiente	
Ineficiente	

Pregunta # 9

¿Cuál es su nivel de confianza en la seguridad de la información personal y financiera relacionada con su nómina en El Gran Metal?

Totalmente confiable	
Poco confiable	
Nada confiable	

ANEXO 2
IMÁGENES DE TRABAJO DE CAMPO

